

第4章 調査結果の分析

本研究においては、若年者就職支援を行っている20の団体・組織等に対して調査の協力を得た（10 NPO団体、3 ジョブカフェ、2 企業、4 安定所、1 青少年支援センター）。

調査に当たっては、若年者に対する具体的な支援事例における支援内容と団体・組織等の全体としての活動についてヒアリングを行った。そのため、アンケート調査結果のようにまったく同じ項目について同じ形でデータを入手することはできない。しかし、調査項目は、調査の実施前に調査対象の団体・組織等に送って、回答のばらつきはできるだけ小さくなるようにしている。

実際には、各団体・組織等は具体的な活動の形式、方法、内容、目的がそれぞれに異なり、対象者との関わり方にもそれぞれに異なる特徴があったことから、実態の把握においてはヒアリングの方法が適していたと考えられる。

同時に、若年者に対する具体的な支援の事例を把握することについては、各団体等の活動形式や対象者との関わり方の違いがあることによって、各団体等から同じ形や内容の深さで情報提供を受けることはできなかった。さらに、支援の対象となった若年者のプライバシー等を保護・尊重する立場から、個別支援事例とそれを有する団等が対照されることについても厳重な注意と対処が求められる場合もあったので、分析のまとめについてはさまざまに工夫をしつつ、個人の特定がなされないような書き方とした。

しかし、全体で若年者74人の個別支援の事例を得た。個別支援事例の提供がなかった場合でも、当該団体・組織の支援事例の全体像については懇切な説明による豊富な情報を得たほか、セミナー・講習等の集団支援事業の実施を活動の中心にしている場合は、それについて把握した。以下は、それらの情報の分析である。

なお、本研究は不安定就業の若年者への支援を主たる研究対象としている。とはいえ、支援の現場では現に不安定就業をしている者だけでなく、不安定就業に陥る可能性が高い者も多数が支援を求めてきているし、この両者の支援を行う支援者が同一人物であることがほとんどであることから、この両者を視野に入れて調査を行った。

第1 支援事例の分析

1. NPO団体における支援サービス

(1) 就職できるかどうか逡巡する者に対する就労支援を行うNPO団体の支援事例

ここでは3つのNPO団体を分析の対象とする。それぞれの団体は、それぞれに個性がある。Aは、学生が主体になったNPO団体で、就職や就労そのものではなく、その基盤ともいうべき「社会力」や「キャリアデザイン力」の養成をねらいとして、さまざまな活動を行なって

いる。

Bは、キャリアカウンセラーが構成するNPO団体で、無料相談や高校での出前カウンセリングなど、進路や就職の意思決定や過程の支援を行なっている。

Cは、不登校の居場所から発展して若者自立塾事業を実施しているNPO団体で、主として人とのかかわりが持ちにくい若者を対象に、人とのかかわりを回復させて社会参加を目指させ、その延長線上に、就労を位置づけている。

団体A

支援内容の中核

若者が若者を支援するという団体であり、支援内容の中核は、若者の自己成長、より具体的には、社会力・キャリアデザイン力の伸長である。社会力は、筑波大学の門脇厚司氏(1999, 2001)¹²の概念に由来するが、単に社会に適応する力ではなく、人と社会に積極的にかかわり、社会を変革する力、イノベータ的な力を意味している。そしてその下位能力として、コミュニケーション能力や、行動力・実行力などが想定されている。

キャリアデザイン力は、社会とのかかわりから培った視野を生かして、自分がどんな人生を送っていききたいか、自分にはどんな可能性があるかなどを考える力を指している。

支援のポイント

支援のポイントは、逆説的だが、「僕自身は、支援者と思ったことはない」というスタンスに集約されている。「一緒におもしろいことをやっていけば、その結果おもしろいことにつながる」という姿勢である。このプロセス重視の姿勢が、若者の自己成長の場を提供するという本団体の性格を象徴している。

もう一つの支援のポイントは、「仲間」づくりである。この団体は、社会を動かす力やエネルギーを持った人材を仲間と増やし、結びつけること自体を大切にしている。仲間作りという方向性も、相互刺激による、自己成長を促している。

支援者が提供したもの

支援者が提供しているのは、変わるきっかけとしての場（＝環境）である。「出会いのきっかけと、協働のきっかけと、あと環境のきっかけさえあればやはり若い人たちはめきめきと秘めていたものを発揮する」という。

団体は事務局－会員－利用者という3つのグループによる三重構造になっているが、いずれのグループの活動も、(とりわけ)大人との「出会い」の場として想定され、「出会い」を通じて考えるきっかけや気付き、視野の広がりを得ていくことが期待されている。

¹² 門脇厚司(1999)『子どもの社会力』 岩波書店、門脇厚司、佐高信(2001)『〈大人〉の条件 ―社会力―を問う―』 岩波書店が参考になる。

グループによって異なるのは、責任の程度である。企画者である事務局の責任は重く、利用者には自分自身の問題として対処するという責任はあるが、その責任は軽い。責任は、大人や学生との「協働」過程で生じる。協働を通じて、自分にもできるという気持ちや行動力や実行力が身に付くことが期待されている。

団体B

支援内容の中核

キャリアカウンセリングを手段とする本団体の支援の対象者に共通するのは、相談に乗ってほしいという姿勢、自分ひとりでは就職という課題が解決できないという自信の低さである。支援内容の中核は、この自信の低さへの対処である。キャリアカウンセリングを受けに来る層は、相談窓口まで来られることもあり、自信の低さへの対処がなされれば、自分からのそれなりの動き出しが可能な層でもある。

支援のポイント

支援のポイントは二点ある。一点は、対象者に答えを与えるのではなく、一緒に取り組むという姿勢でサポートすることである。ある事例では、「自分で考えなければ、何も変わらない。人から言われたとおりにやっていたのでは、自分に合わない時にまたやめてアルバイトという繰返しだ」という直面化が行なわれ、対象者が自分の問題として抱えられるように方向付けられている。この意味で、キャリアカウンセリングとは気づきを支援する過程であって、アドバイスではないとされる。

もう一点は、自分の長所や経歴の値打ちに対する自覚の支援である。自分の長所（たとえば、手先が器用なこと）や経歴（例えば、アルバイト）の値打ちを評価する視点を持たない対象者に対してそれを自覚させることである。さらに、こうした自覚は、当初考えていた以上に広い範囲の職業適応があることを理解させる効果もある。

支援者が提供したもの

支援者が提供したのは、面談という制約された場面を通じたレポート形成と、レポートを基盤とする「一緒の取組み」である。対象者も主体である、一緒の取組みにおいて、長所や経歴（たとえば、履歴書や経歴書を一緒に作成する過程で、手先が器用であるという長所やアルバイトでは顧客を大事にして正社員同様に働いていたという経歴）の再評価や視野の拡大が行われる。

その他

支援者からは、支援者に必要な要件として、生きた情報（地域を知ること、派遣などの雇用の仕組みを知ること）を持つこと、メンタルな問題を持つ人に対処できること（医療機関

にリファーすることも含め)、キャリアカウンセラーとしての専門性に合わせて職業経験を持つことなどが、挙げられた。

また、キャリアカウンセリングは受身型の支援であるため、支援提供の機会づくりに苦労していると感じた。本団体は、すでに高等学校で進路指導としてのキャリアカウンセリングを行なっているが、将来は、地域に根ざした、簡易郵便局や個人家庭を学習拠点にする学習塾)のイメージで、小・中学生や学卒者が集える、キャリアデザイン塾のようなものを展開したいという

団体C

支援内容の中核

社会参加をしてもらうこと。社会参加とは、いくら小さくてもよいから、家庭外において、自分の役割があり、それを果たすことをいう。自分の出番・場所があると言ってもよい。社会参加を通じて、自信が回復して、そうして培われた人間関係がベースになって、就労へつながっていけばよいと考える。つまり、就労は、社会参加の一つの形態に過ぎず、その他の形態の社会参加（例えば、ボランティア）の延長上にあるとも考えられている。

支援のポイント

子どもと揺れつつ、自分のポジションが保てる、(人格障害、発達障害、神経症などの子どもたちとの距離感も持てる)専門性の高いスタッフに関わることに尽きる。本人の潜在性を読みきり、よくなっていく道筋を見通した、質の高い見立てが行なわれ、その見立てに基づく、ゆるやかで個人個人のポイントを押さえた成長支援が行なわれる。本人のストレス耐性なども読み込んだ、いわゆる「手のひらの上に載せた」支援である。こうした質の高いスタッフがチームとして、対象者を複数の角度からみて、きちんと距離をとって処遇を行なう。距離のとり方は、「聞いてあげるのは大事だが、『僕は解決してあげられないよ』と伝える。」という表現に象徴される。スタッフは定期的にケース・カンファレンスを持つなどして研鑽し、メンタルな問題を持つ者も、団体の力量を踏まえつつ対処している。

支援者が提供したもの

集団としての回復力を持つ場（農場、パン屋など）を用意して、そこへ巧みに導入する。そして、共同生活の場そのものの教育力を用いた、生活リズムや体力、生活習慣の改善が行われる。また、場における仲間や大人との会話により、徐々に視野を広げ、他者への信頼を回復する。きめの細かい面接（たとえば、パン屋の仕事が終わったときのふりかえり）により、日々の心情を把握し、安定させる。パーソナルなつながりをもとに獲得したさまざまな就労先などに紹介する。そのあとも、電話などで継続的にフォローアップする。

その他

代表は、教育学を背景とし、ヨーロッパの動向などにも目を配った高い教養を持つ知識人であり、既成の制度に囚われない（教育でも福祉でもビジネスでもない）若者を一人前にする仕組みの再構築を目指している。

代表の交渉力を活かして、縁が生かされ、地域や学生のボランティアも多く出入りし、非近くの農工大学と組んだ農場、地元市民に支えられたパン屋などさまざまなプロジェクトを成功させてきた。

共通性

そもそも大きく異なる3つの団体であるが、その振れ幅の中でも、いくつかの共通性が見出されたように思う。以下、箇条書きで列挙する。

目標の側面

- ・ 自信や意欲の回復

面談を通じた刺激や、生活全般を通じた全面的なこ入れによって、本人が自信や意欲を回復することにより、あらたな対人信頼や人間関係を獲得することを狙っている。

- ・ 気付きや視野の拡大

大人との接触、履歴書や経歴書の作成、共同生活の場における会話などを通じて、対象者が視野を広げ、自分の欠けている点やよい点に気付いたり、将来展望を持つことを目指している。

- ・ 社会参加

職業的自立よりも、社会的自立を重視する姿勢。ただちに、職業的自立や就労を目指しているわけではなく、むしろ、社会参加の延長線上に就労を位置づける。することが期待されている。

手段の側面

- ・ 大人や「仲間」との出会い

働いている大人や支援者である大人との出会いや、企画仲間や共同生活の場の仲間との出会いは、気付きを与え、対人信頼をはぐくむきっかけとなる。

- ・ 「協働」の重視

企画をする際の仲間や大人との協働、キャリアカウンセリングにおける一緒に取り組む姿勢、農場の共同作業などは、さまざまな成長のきっかけとなっている。

- ・ 「場」の提供

学生が企画を作り上げていく場、共同作業をしながらゆるやかに対人信頼や大量を回復する場など、教育力をもつ場を形成し、その場の教育力に任せるという発想である。

- ・ 地域資源の活用

事業の提携先、職場体験先、就労先、ボランティアなど、地域資源や社会資源との出会いを通じて、対象者の変容が図られている。

支援者の側面

- ・質の高い見立て

家族などの領域の状況も踏まえつつ、回復の道筋を見通すような見立て。見立ては、問題性の分析として行われるというより、将来の可能性の見立てとして行われる。

- ・専門性に基盤を持つかわり

キャリアカウンセラーとしての専門性や、ケースワーカーとしての専門性に立脚し、自分のポジションを保った、かわりが提供される。

- ・地域とのつながり

支援者が、個人的なコネやネットワークや経歴を生かして、地域資源を確保する。

- ・自己成長志向

若者主体の団体のおもしろいことをやって行けば社会力が身につくという考えも、ケース検討を通じて専門性を高めるといった努力のいずれも、自己成長志向である。

- ・メンタルな問題への対処

メンタルな問題を抱えた対象者の面倒をみることができる、あるいは、適切に医療につながるができる。面倒をみることができないという見立てができる。

(2) 対象とする人々の年齢層が異なるNPO団体における支援事例

本項では、集団形式で若年者に対する指導を実施している2つのNPO団体の活動事例を分析する。ひとつは、就職までには時間がある小中学校の学齢期の者或いは高校生を対象としている団体Dで、もうひとつは、就職が目下の問題となっている若者を対象としている団体Eである。これら2つの団体について共通点及び相異点に注目して分析を行う。

支援の目標

まず、活動の目的についてみると、年齢と就職までに残されている時間の長さから、団体Dでは職業観の醸成であり、かつ、広く生き方を学ぶことである。団体Eでは若者への具体的な就労支援が目的となる。

団体Dの設立の経緯は、中学校に通う子供の母親の実体験が設立の原動力となっており、個人のパワーが行政を巻き込むという大変ユニークさがある。団体Eは厚生労働省が奨めるキャリア・コンサルティング制度によるキャリア・コンサルタントの認定を受けた人々が、その後の自己研鑽のために地元大学副学長を中心にキャリア・コンサルタントらが発起人となって結成した団体である。そのため、メンバーはそれぞれ経営コンサルタント等の本業が

あり、そのキャリアを生かした支援が展開されている。

支援の中核

具体的な活動として、日常の挨拶等の基本的な生活態度が重要であることや、経験者を通して職業に対する関心や意欲をもたせている事は共通している。例えばコミュニケーションスキルアップなどの研修会を行うことは共通している。

しかし、内容や手法は大きく異なる。即ち団体Dでは、ワークショップ形式のオリジナルプログラムの実施がベースになっている。小中学生に対して、さまざまな職業の親世代の社会人との交流の場をつくることで、職業への興味・関心ひいては将来への生き方を考えさせる。教えるというより、良質のプログラムを使って考えさせようという狙いがある。最良のオリジナルプログラムの開発・実施には団体構成メンバーのそれぞれの個人的な人的ネットワークを駆使する。実際の作業では、メンバーによる検討会議を重ねて協議しながら行う。プログラムの実施場所は、地元市内からその外の近隣地区にまで広げつつある。

地域のさまざまなリソースを集めることも必須で、その過程で地域の各団体のコーディネート機能も果たしている。

一方、団体Eでは、キャリア・コンサルタントの自己研鑽と社会貢献が目的であり、サービス実施者は団体のメンバーであるキャリア・コンサルタントが基本である。事業の企画等はメンバーの一人ひとりが工夫するが、団体としての事業に仕上げるために関係メンバーによる協議は行っている。たとえば、特徴的な事業とする「若者支援塾」は、チラシ等の公募で若年者に就職問題を考えさせるイベントであるが、全体の企画や広報等については関係メンバーが協議し、協力して行うが、イベント会場での事業の進行に際しては、個々のキャリア・コンサルタントの実力と手腕に委ねられている部分が多い。

また、女性キャリア相談も行っているが、それらについても、それぞれのサービス実施者が個々に創意工夫して取り組んでいる。

支援のポイントと支援者が提供したもの

団体Dも、団体Eも、共にメンバー自身の職業や地域活動のキャリアをもとに、若年者に働くことや生き方について考えさせ、健全な意識をもってもらうための事業を中心に実施している。職業経験も人生経験も乏しい若年者に、職業や就職をテーマにした事業に参加し、事業の参加者としてでなく、実際に自分自身も事業を押し進めているという体験をすることで自主的な気づきを与えることが支援のポイントとなっているといえる。

支援者が提供したものは、若年者のそうした体験の場を、団体Dは科学的に、団体Eは実務に精通した大人の知恵によって、作りだすことが第1であった。そして、第2には、その作り出された場で若年者が円滑に行動して、有意義な体験を獲得できるように、状況に合わせて直接的にあるいは間接的に働きかけること、すなわち、ファシリテーションの行動で

あったといえる。

なお、活動の基本姿勢については両団体の間に特徴的な違いがある。すなわち、団体Eにおいては自己のカウンセリングという特定の専門性を意識していることが活動の根元になっている。だが、団体Dは逆に専門性はそれぞれのメンバーを通じて手に入れる態度と自己の事業については一流の専門機関の評価を依頼し、従って絶えず活動が多様な専門家によって見直されるという態度が活動の根元になっている。団体Dでは常に専門家からの評価を受けていることで、軌道修正が可能であり、それだけでなく二次的効果として、さまざまな人的資源の確保が有効になるという長所を生み出すことになる。これが危機管理の機能を果たすことにつながると考えられる。

他方、団体Eでは自ら意識をしていないが、県の行政機関との連携が、実質的にはある種の危機管理の機能を果たしているといえよう。団体Eは事業を行う際にしばしば行政機関等から後援等を得るし、マスコミへの広報協力を求めているが、そうした作業の中で関係者に事業内容の説明や計画進行の手順についてチェックを受ける効果もあり得る。その意味でのこの団体の開放性が危機管理に間接的な効果を持つことは考えられるであろう。

また、団体Eでは、若年者のために開かれる各種の研修会を単に参加者に対してのものではなく、その団体の活動メンバーにとっての、ファシリテーターとしての能力養成や、キャリア・コンサルタントとしての自己研鑽の場となるように計画されているという特徴がある。当然のこととして、この団体の場合、支援者は、カウンセリングの技術としての傾聴、受容、共感、自己開示といった対象者への関わり方を支援の場で提供することを重視している。

(3) 引きこもりの社会的適応支援を特徴とするNPO団体の支援事例

団体Fは、自室あるいは自宅で引きこもっている対象者に対し、レンタルお姉さん・お兄さんと呼ばれるスタッフを派遣して交流させ、他の対象者との共同生活の場に引き出そうとする。そして、その共同生活のなかで仕事体験をさせる。団体Fは、これらの活動を通じて、引きこもりの社会的適応性を向上させようとすることを主要な支援モデルとしている。また、対象者に仕事体験をさせる会社や事業主体を多数立ち上げており、また、技能連携高校の設立や、雑居福祉村の展開など、非常に意欲的な活動を行っている。

本研究では、それぞれの対象者の支援を担当し、支援の開始から終了までを知る支援者を通じて、対象者の情報を得て、それを分析する手続きを採っているが、団体Fの場合は、そうした手続きは採れなかった。レンタルお姉さん・お兄さんの担当は、それぞれの対象者について必ずしも固定されず、流動的な面があるとともに、対象者が共同生活に入った時点でその活動は終了しており、その後の状況は把握していない。また、共同生活に入った後についても、それぞれの対象者にとくに特定の担当者はいない。こうしたことから、団体Fでは、対象者の情報を支援者から得ることができず、そのため、本分析は、あくまで執行部に対するインタビューなどから得られた総括的な情報に基づくものとなっている。

対象者の特徴

対象者の社会的適応性や職業能力などに幅があるようであるが、引きこもり—とくに非常に長期間にわたる引きこもりまで—が含まれている点に、団体Fの特徴の一つがあると考えられる。団体Fでは例外的な場合を除いては、基本的に誰でも受け入れているようである。

一般に、長期にわたる引きこもりは、就業はおろか、社会的適応性を向上させることについても困難な状況にあるため、運営の効率性が重要な民間の団体には扱いにくく、行政的な取り組みがとくに必要とされる問題に見えるが、団体Fは、ほとんど行政的な支援を受けず、この問題の取り組みを実現している。

支援における重要な課題

一般に、引きこもりが長期化すれば、就業に必要な実務能力がまったく磨かれないばかりでなく、ますます他者との接触からも離れるため、職業能力や社会的適応性は一層低くなると考えられる。こうした状態から、就業を達成するのは非現実的であり、団体Fは、就業の実現を直接的な目的とはしておらず、まずは対象者の社会的適応性を高めることを基本的な目的としていると考えられる。しかし、それでも、対象者とは対面でのコミュニケーションをとるだけでも容易でない状況であり、そこから対象者の社会的適応性を高めていくことは困難な取り組みであるように見える。

支援による解決の過程

保護者の要請によって、レンタルお姉さん・お兄さんは、対象者に接触しようとする。しかし、最初は会うことも困難であり、手紙などを通じてコミュニケーションをとっていく。何度も根気強くアプローチしていくうちに徐々に交流できるようになり、レンタルお姉さん・お兄さんは対象者に対し家の外に出ることを説得していく。レンタルお姉さん・お兄さんが1年間通うと、9割の対象者が共同生活の場である若衆宿に行けるようになるという。

若衆宿では、とくに教育プログラムはなく、単に自主的な共同生活をするだけであるが、対象者はそこで人間の面白さを感じ、3ヶ月もすれば7割の対象者の表情が変わるとのことであった。

また、共同生活をしながら、団体Fが運営している会社や事業主体において職業体験をする活動があり、これはさらに対象者の社会的適応性の向上を促し、就業準備にもなりうるものではないかと考えられる。

さらに、まだ生徒は少ないようであるが、団体Fは技能連携高校を設立しており、対象者がそこで高校資格を取れば、それは就業においても有用なものであろう。

団体Fは、対象者の社会的適応性が高まり、それがやがて就業に結びついていくという道だけではなく、対象者が雑居福祉村の住人として社会的貢献をしながら生き生きと暮らす道も構想し、その実現を進めている。

有効であったと見られる方策

レンタルお姉さん・お兄さんについては、それをメンタルフレンドではなく、対象者を家の外にとくに若衆宿に動かすだけの手段と位置づけたことが有効であったと考えられる。

引きこもりを動かすためには、激しい拒否や遅々たる進展に負けない根気強さや忍耐強さが必要と考えられるが、若衆宿につなげればよいというゴールを明確にしたことにより、レンタルお姉さん・お兄さんの動機づけを高めたり、取り組みの向上を促すことができたのではないかと考えられる。

また、レンタルお姉さん・お兄さんはあくまで若衆宿につなぐ道具であり、それだけが役割とされていることは、対象者とレンタルお姉さん・お兄さんの間に生じる恋愛感情等の問題に対処するものにもなっていると考えられる。

若衆宿の共同生活は、とくに教育プログラムはなく、ただ自主的な共同生活をするだけのものである。引きこもりの場合、特定の資質や技能の向上の前に、人間の楽しさを知ることが重要であるかもしれない。教育プログラムがなく、自分たちで主体的に何でも決定し運営する共同生活は、そうした楽しさをもたらすものであるかもしれない。実際に、若衆宿の共同生活は、楽しく居心地のよいものようである。またこれには、レンタルお姉さん・お兄さんの働きかけによって、こうした楽しさを味わえるまでに社会的適応性が向上していたことも寄与しているかもしれない。

若衆宿においては、外国人の寮生も住んでおり、それが対象者に良い影響を与えていると評価されていた。異質さから来る気楽さや意外さがあり、対象者にとっては人間の面白さを感じる良い機会となるのかもしれない。また、寮生の外国人は日本語が流暢とは限らず、対象者がコミュニケーション能力において気後れする必要性が小さいことも良いのかもしれない。団体Fにおいては、対象者の共同生活を外国で行ったり、外国人を寮生に迎え入れるなど、外国人と交流する取り組みを盛んに行っているが、これはユニークな取り組みと言える。

また、団体Fは、非常に多数で多様な会社や事業主体を立ち上げており、それは団体の収益源となる一方で、対象者の学習や訓練の場となっている。立ち上げている会社や事業主体が多数で多様であることは、対象者の学習の選択肢を増やし、学習の柔軟性や豊かさを高めるうえで有効であると考えられる。

また、対象者は先輩の寮生に影響されたり、引っ張られたりして、仕事場に行くようになるという。人間関係はしばしば、人間の行動を引き起こす強い要因となると考えられるが、ここでの共同生活は、対象者に職業体験をさせるために、こうした人間関係をうまく活用したシステムになっているとも考えられる。

団体Fは、現在、技能連携高校を設立し、対象者に高校卒業資格を与える道を開拓し、雑居福祉村の事業を拡大しつつある。今後これらが成果を上げていくことが期待されるが、いずれにせよ、代表は才覚に溢れており、そのアイディアと行動力は注目すべきものであると思われる。

支援者が与えたもの

団体Fで提供している支援内容は、若衆宿に入る前と後で異なっていると考えられる。若衆宿に入る前においては、レンタルお姉さん・お兄さんによって、部屋の中に完全に引きこもっている状態から、部屋そして家の外に出る気持ちを持たそうとする支援である。レンタルお姉さん・お兄さんは、そのため、遅々とした進展に負けずに根気よくアプローチを行う。

若衆宿に入った後については、対象者に人間の面白さを伝えることが重要な支援内容と考えられ、自主的な共同生活、外国人との接触、仕事体験などによって、対象者はそうした学習を進めていくものと考えられる。共同生活においては、他者と触れ合い、交渉する経験をし、さらに、仕事を通じてさまざまな人間関係を体験する。これらを通して、人間の面白さを感じさせる支援になっていると考えられる。

なお、若衆宿における支援とは、あくまで対象者に学習のためのシステムを提供することであり、それぞれの対象者に対してカウンセリングなどの個人的な支援をすることはあまり行っていない。また、このことは、個人的な支援がなくても、人間の面白さを伝えるということであれば、それを可能にする方途がありうることを示唆しているといえる。

支援者の特質

レンタルお姉さん・お兄さんの活動のためには、当然ながら忍耐強さが求められると考えられる。また一方で、自分が助けると思い過ぎず、適度な距離が取れることも重要なようである。支援にのめりこみ、過大な負担を抱える危険性があるからであろう。

レンタルお姉さん・お兄さんには、養成講座を受けるものの、とくに採用にあたっての要件はなく、むしろ、臨床心理士のような専門家は、あまり成功しないそうである。臨床心理士は、コミュニケーションが成立し出してから働きかけについては高い専門性を持っているものの、それ以前の段階についてはあまり専門性が生かせないからかもしれない。なお、若衆宿の支援については、先述したように、対象者に対して個人的支援をする支援者がもともとおらず、その特質を論じることはできない。

(4) 就職までの条件が異なる対象者への支援を行うNPO団体における支援事例

公益活動を行う民間の法人組織であるNPO団体は、行財政改革による公的機関の縮小、社会サービスの民営化を背景に近年活動領域を広げてきた。NPO団体は、行政では不可能な社会問題へのきめ細かで迅速な対応を利点として、福祉国家の危機的状況が叫ばれる中で社会サービスの一端を担うことを期待されている。そのため、若者の就労支援の領域でも、弱い立場にある者に対して、特定の目的、目標や意識を持った活動を行う団体が数多く存在している。本節では、支援の対象層となる人々について、就職準備性や地域雇用情勢の前提を異にする2つのNPO団体の支援事例を分析する。

団体Gは、不登校経験者である主婦が創始者であり、現在も代表をつとめるもので、目標

は引きこもりの若者やその家族に対する支援活動を通じ、その人たちが信頼し合いながら生きていける社会の実現としている。1995年頃、あることから引きこもりの不登校者の存在を知り、市民団体の中にあつた有機野菜を扱う会社に不登校者3人を就労支援したのが最初である。2001年4月1日にNPOを支援する中間支援団体を母体に10万円の資金で発足した。2002年から就労支援のための家族会と連携し、履歴書の書き方、安定所の利用の仕方、就職活動のために盲導犬の養成所の見学、自分を知るためのセミナー（月1回程度）などを企画し実施するようになった。また、情報センターとマンションの2カ所で、「ニート、フリーターの電話相談事業」を引き受けている。

団体Hは、前記の団体とは対象層と活動内容がかなり異なっている。ここは、もともとは労働者派遣会社であるが、職業訓練についても公共機関からの委託訓練を行っていたという実績ある。ところが、社会形態の変化とともに訓練修了者の再就職が難しくなり就労支援にウエートを置かざるを得ない状況が生じた。また、職業訓練後、職に結びつかない若者が多くなり本格的に若者に特化した就労支援が必要と考えるようになった。NPOの認可を受けたのが2004年の10月である。

現在、若者の就業支援を全般的に行うことを目指し、学校での出前講座から家庭教育まで幅広く対象としている。将来的には、企業のメンタルヘルス事業にも活動領域を広げることが意図している。

特徴と内容

＜相談を求めてきた人々の特徴と相談内容の中核＞

①発達障害や精神疾患に関して

団体Gで就労支援の対象となっている人々は、発達障害や精神疾患が認められ、すでに病院により診断がなされている場合が多い。団体Hについても、発達障害等の問題を抱える人々は少ないとはいえない状況があつた。発達障害や精神疾患に関しては、たとえば、「広汎性発達障害（アスペルガー）の診断がなされていた者は、顔に出た感情を理解するのが難しく、対人コミュニケーション能力が苦手な最初の3ヶ月の間一言も話さなかった」、「自殺未遂を2、3回繰り返した後だったので、混乱していて死にたいとだけ言う」、「ひとり暮らしだったので慰めで動物（かぶと虫、フェレット）を飼っていて、かわいがり愛着を持つが、ストレスがたまると天井にたたきつけて殺していた」といった状況があつた。

別の事例では、診断がなされていないが、「本人も家族も知らないだけでアスペルガーの特徴的な行動があつた。体力は普通で、生活習慣も少し変わっているが、よくしゃべる人でマニアックな感じがした。普通に見えても一般的にはコミュニケーションは難しかった」というように当該団体に来てから担当者の見立てで病状が明らかになる場合もあつた。

また、明らかな精神疾患は伴わないものの、家庭内での行動から精神的抑圧状況が推察さ

れる者もあり、心理的背景を知るうえでもカウンセリングが必要な事例もあった。

②保護者によるアクセス

保護者が講演会などで団体Gの存在を知り、子どもの引きこもりの状況打開を求めて照会してくることが多い。本人から直接照会してくることはほとんどない。

厚生労働省事業の場合、パンフレットを多くの機関や場所で配布するので、そのパンフレットを手にとって来所することがある。もしくは社会的引きこもりということで病院や保健所を経由する場合、親が団体Gを知って子どもをよこす場合、電話相談から回ってくる場合、他に講演会を通じて本人が直接やってくる場合等もある。

遠くから電車に乗って来てもらうためには細かい支援が必要である。引きこもっている当時者本人は通常自分では来ることができないので、母親などの家族との接触、相談が支援のきっかけである。本人が出てくるまでに3年も4年もかかる場合があり、いまだに本人に会えないケースもある。時に家族との相談だけで間接的に働き始める人も何人かおり、学校に戻る人もいる。団体Gの活動を求めに出てきてくれれば支援ができるが、そこまで及ばないことが多い。

③就労支援の目標

就職支援とはいっても正規職員を目指すことは難しい場合が多く、外に出て作業ができればよいという水準に留まる。

プログラムに参加することがイコール働くという目標になっていない人もたくさんいる。チャレンジすることで新しい世界を知る、知ってまたそこから自分で選択していくことが重要であるが、働きかけることで積極的に働きだす場合と逆に引きこもってしまう場合がある。そのため、就労支援をしていいグループと、してはいけないグループがある。しかし、就労支援をしてはいけないと考えても本人が何かをやりたいという場合は支援を行うが、その場合は、非常に困難な状況にある人たちが少しでも意欲が出てくることを目標と捉え、就労支援の対象者とは考えてはいない。

サービス活動の対象となった人々の特徴とサービス内容の中核

団体Gのサービス活動の対象となった人々の特徴は、引きこもりの若者やその家族であり、軽度や境界例水準の程度も含めた発達障害や精神疾患の困難を抱えることへの対応がサービス内容の中核となっていた。また、活動目的が、「就労意欲がなく求職活動をしていない層が今のニート支援からは完全に取り残されており、その受け皿を目指す」ということもあり、今回の研究の中心的な支援対象層とは言い切れない。さらに、その丁寧な紹介・分析には、それらの困難性についての十分な知識と情報が必要になると思われるが、残念ながら、その点について、現時点では、必ずしもその条件を満足することができていない。そこで、サー

ビスの概要を次項で触れるに止まることにしたい。

次は、団体Hで行われていた支援内容である。第1の団体と異なり、若者の就業支援を一般的に行うことを目指し、幅広い層を対象としているところから、活動の内容に盛り込まれたものである。

①キャリア教育支援

関係者が中学校のキャリア・スタート・ウィーク（中学校版の就業体験）の委員を務め
る中で、学校教育の中でキャリア教育を通じた無業者予備軍の対応が重要、かつ効果的
であるとの認識を持つにいたった。そのため、高校（特に職業高校）での出前講座、秋
の就職解禁を前に高校で夏休みに模擬面接、厚生労働省若年者就職基礎能力支援事業
（YESプログラム）の「就職基礎能力」認定講座、認定試験を実施している。

今後、さらにキャリア教育を効果的に実施するには、ジョブカフェ、安定所、県の雇用
対策関係の課との連携が必要との認識を持っている。

②子育て支援から始まる就労支援

18歳を境に不登校かニート状態かにすみ分けをされることが多い現状である。ひとりの
人間を扱う場合、年齢で分けるのではなく連続した対応が求められる。

不登校対策としては、早い段階での家庭教育支援が重要であると考え、子育て支援とし
て、「親塾」（定員15名）を年に7－8回地域の生涯学習センターと共同で行っている。
就労支援は子育て支援から始まると考えている。

支援のポイント

<家族を取り込んだ支援>

まずは、家族が本人の状況を理解することが大事である。そのために、団体Gでは家族会
を組織化し、家族も巻き込んだ支援も併せて行っている。

家族と本人の関係が難しい場合もあり、家族会を組織化しているのは家族とともに問題を
考えるという点で家族療法的な意味合いもある。また、家族会を通じて団体Gの活動を知ら
せることで、支援対象者への家族の理解を求めている。

<生活リズムとコミュニケーション能力についての支援>

団体Gも団体Hも社会生活の基本となる生活リズムやコミュニケーション能力を身につけ
る支援に力を入れている。たとえば、「6ヶ月間インターンシップ（最初は無償、最後は有
償ボランティア）としてコースの手伝いをさせる」、「朝は遅刻せずに来所し電話を受けるな
どの雑務をできるように、常勤スタッフに相談役をお願いし見守ってもらう」、「昼夜逆転を直
すことを目指し、12時に起きていたのを来週1週間は11時に起きるようにとか、その次の週

は10時に起きるようにと段階に応じて指示している」など、社会に出てくるための生活リズムをつけることを目標としている。

あるいは、グループ指導を通じ、ゲームやおしゃべりでコミュニケーションを図るよう仕向けていた。「おはようございます」が言えることが大切であり、挨拶は必ずするように指導する。自分の好きなしたいこと、知りたいこと、スキルの勉強を行う中で、コミュニケーションを随時とれるようにするなどの取り組みを行われていた。

<具体的課題の提示>

目標設定がなかなかできないため、具体的な課題や作業から初めてもらう。自分ができることを理解することが肝要である。たとえば、「パソコンのボランティアをしてもらったところ、自分にできることがあると自覚するようになった」といった例である。一足飛びに就職支援に結びつけるのは難しいパターンでは少しずつ具体的な課題を与える方法をとっていた。

<的確な随時のアドバイス>

「ちゃんと考えていないと時間はすぐに過ぎていくよ」、「『目標設定をどこにするの、決まらなないと求人票をもらってきてもね』と言ったらジョブカフェに自分で行くようになった」など、本人の判断を促すアドバイスを行う。また、就労につながる自己アピール書作成を本人の状況に応じて手伝う。

<本人の興味、能力、適性に応じた社会的活動の場の提供>

本人に適した受け入れ先を斡旋する。「メール便の配達など人と接触しないで社会的活動を行う体験をさせる」など、ひとつできたら、その上の作業を必要とする現場体験を提示する。「高齢者ホームのボランティアの記憶がよいとわかると、介護の資格取得を希望し資格を取る勉強を勧めた」、「週1回から、最後は週3回から4回、高齢者ホームのボランティアとして掃除や雑務にかかわるようになった」などの例が挙げられている。

<障害者年金などの公的扶助の利用>

「障害者年金をもらうことを嫌だと言ったが『そちらがいいんじゃない』といったところ、最後はそれを選択した」など、対象者の状況においては、障害者年金などの公的扶助をもらえるような働きかけも重要である。

支援者が提供したもの

① 正確な見立て

「本人が直接来所し申込書を提出しており自立している」、「パソコンを常時使っていて知識がある」などの見立てから、それぞれ対象者に見合ったプログラムを考える。この

見立てができるかどうか支援者として重要なポイントである。

また、精神疾患の疑いがある場合は、客観的な状況把握のためには病院との連携で正確な診断を求めることがその後の支援的確かさを決める基本となる。

② 誠実な姿勢と傾聴のスキル

当事者を理解しようとする姿勢と誠実さ、それに何かのテクニック、技術といったものがプラスアルファとしてあるといい。

人格的には、積極的で活動的な人よりも、どちらかというと静かで控えめ目で落ちついた人、よく話を聞く方のタイプが望ましい。ただし、年齢に関係なく、スポーツが好きで、キャンプや野外活動を積極的に行える元気な人も若干必要である。

いずれにしても、子供の気持ちを理解してあげようとする傾聴の気持ちを持ち、やさしく受け止めて援助できる人が基本である。

③ 就労の知識や情報

見立てに応じて的確な就労の情報を提示できるためには、組織での勤務体験を持ち、社会の仕組みや規則などの知識を持っていることも必要である。また、就労体験できる場や人を多く知っていることも望まれる。そのため、大企業で人事にかかわってきた部長のような人で、企業の雰囲気伝えてくれる人の存在も大切である。社会ではそのような人々と一緒に仕事をする場合もあるので、社会の雰囲気を持った人、雇用に関して詳しい人、メンタルな部分を支えることのできる人、熟練の職人など社会を様々に体現している人々が必要である。

④ 特技

1つ何か得意なものを持っている人、例えば、料理が作れる、キャリア・コンサルティングのスキルがあるなど、何か特技があると役立つことが多い。特技の内容は、支援プログラムの中で役割としてどこに当てはめるかで求められるものは異なる。つまり、さまざまな年齢とさまざまなスキル、職種を経験した多様な人材が必要である。

⑤ 他の機関や人材との調整能力

地域のジョブカフェ、安定所、不登校・ひきこもり対策のNPOと連携をとるなど、よりよい対応のためのリソースとなる人材ネットワークを維持できることが大事である。信頼できる病院との連携は特に重要である。また、キャリア教育を行っていくうえでは、人材バンクとして、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー、社会保険労務士、中小企業診断士の資格を持っている人々との連携も時に必要不可欠である。求める多様な人材に対し、ネットワークを構築することで対応するためには、よき人材を確保し、

それらの人々を活用、調整していく能力が問われることになる。

その他特記事項

聴取した中で、その他意見や印象で述べられたことは次のとおりである。

・ 公的助成について

NPOは価値観を共有する集団であるため、就職支援でもそれぞれの団体によりその目標は異なる。そのため、若年者の就労支援といった目標は同じであっても、そこに至る組織の成長の過程、またアプローチも団体によって違った様相を持つ。また、人材、資金が潤沢でない場合が多いため、安定した組織運営が難しく、その目標を達成するためには組織構成員の個人的な力量に依存することが多い。団体の活動は、団体自身の広報活動や講演会などを通じて行われるに留まる場合が多く、社会的認知と組織運営の脆弱さが課題となっている。

・ 地域特性の考慮

保護者の無業者に対する認識は地域差がある。農家で二世帯、三世帯一緒に暮らす家族の場合、孫が家にいても問題視しない場合が多い。たとえば家が農家の場合、通常はアルバイトをしていますが、時折、農業を手伝ってあげれば、保護者も将来は農家をついでもらえるならばアルバイトでも良いと考えて放置している場合も多い。このような層は潜在的、かつ顕在化しない就労支援対象者層と言える。

・ 個人に即した継続的支援

就労支援を必要とする人たちの中で、根本的解決がなされないまま年齢が上昇し、すでに30代後半になる者も多くでてきている。34歳以前に支援が始まった人に対してでも、数年にわたり継続的に支援を続けることが必要であり、そのような体制が望まれている。

・ プログラムの開発

団体Gでは、仕事塾という名前をつけた就労支援の汎用性のあるプログラムの開発を構想している。団体Fの対象者像を想定したものではあるが、プログラムが完成すれば、就労支援ツールとして多くの場所で実施可能になるであろう。特定の場所や人に依存しない段階を踏んだプログラム開発が求められている。

(5) 就労体験をプログラムの重点とするNPO団体における支援事例

本項では、就職の意志を持ちながら、何らかの事情により未就職あるいは離職後に未就職の状態にある若者に対して、就職支援を行っている2つのNPO団体の支援事例を分析する。

この2つの団体はともに公的な機関から業務委託を得ており、またマス・メディアへの出現度も多いなど、若年者就職支援を行っている団体としての社会的認知度は高い。そして若年者就職支援のためのプログラムは、実際に対象者が自分自身の身体を使った就労体験を中心に据えているといった共通点が見られる。また、どちらの団体も職業紹介と本格的な職業相談の機能は持たないため、対象者は自らの手で就職先を探す必要があり、その際に対象者

の行動を援助していくことが就職支援のポイントとなる。

団体Iは、首都圏郊外に事務局を置き、居場所を提供し、就労体験を軸に就労支援を行っている。団体Jは、地方の県庁所在地を中心とし、地域を単位として、就労体験の機会を提供し、体験し続けることを支えることで、若者に働くことを学んでもらうといった活動を行っている団体である。

支援内容の中核

対象者の来所時の平均年齢は29歳であった。学歴は、高校中退者1名を除き、高卒以上の学歴を持ち、うち7名は大学を卒業していた。また8名は一般職での就業経験を持つが職場での人間関係や、ノルマを達成できないといった理由で離職していた。

団体へのアクセスに関しては、自らが、当支援団体の情報を探し応募してきたケースは少なく、ほとんどは親がテレビ、新聞などで団体を知り子どもに働きかけ共に来所していた。また当事者である若者本人の就労意欲は、「何度も面接に行った」人もいれば、「就労に関して実感をもてない様子」と来所当時まちまちであった。

支援内容は、就職面接のためのスキル獲得、同様の問題を持つ仲間との交流の機会の提供などを含むが、中心となるのは地元商店の事業主や関係企業の協力を得て行う就労体験である。就労体験を続ける中で、就職できない状況から生じている問題や、長く働かなくなったきっかけとなった問題に、就労体験を通じて向き合うことを促していくのもこの段階である。この個人の問題を支援者がいかにとらえ、適切な資源を活用していくかが支援の中核となる。

支援の経過とポイント

この就労体験を通じて、自立の力を自ら獲得していくことを重視しているため、働きはじめるまで、働いている間、そしてアルバイトや就職といった一定の自立を獲得しえた後、それぞれの段階で絶え間なく支援が提供されていた。

団体との接触から就労体験に至るスピードは、対象者の状態にあわせ調整される。長く就労しておらず、家族以外の人と関わりを持たない状況が続いている対象者に対しては、家を出る頻度を徐々に上げて体力を付け、同時に他の対象者と顔なじみになれるようなプログラムを用意していたり、あるいは合宿も含む数回の就職セミナーを通じて、同様の状況にある他者と悩みの共有をはかるといった過程を踏んだりした後で就職体験先を紹介するといったステップを踏む。

例えば、人間関係を理由に離職してから1ヶ月しかたっていない者が支援を求めに来た時には、当該対象者の就労意欲が高いことに注目して、「間を開けない方がよいのですぐにでも現場経験をしなければならない」と知り合いの企業の担当者に対象者の状況を説明した上で受け入れを依頼している。また、対人恐怖を示す他のケースでは、「今まではちゃんと話をしたという経験がないのではと感じ、話を聞き、何でも話せるような雰囲気を作ることを

まず目標に」受容する姿勢を基本に対応した後、対象者が支援者に寄せる信頼関係をもとに就労体験につなげている。

そして、就労体験に入った後は、いかに体験を続けられるかに支援内容が集中する。ここでもその時々対象者の状況に合わせてながら、リーダーとしての責任を担わせていたり、よりスキルが求められる職場へステップアップを促したりといった支援が提供される。一旦仕事に就いた後ノルマに耐えきれず退職した後に来所しているケースでは、初回就労体験後に継続を躊躇する様子を見せたが、受け入れ先の上司との話し合いの場を設け「できる範囲でいい」といわれたことで、その後、引き続き通っている。

また、親から過度な期待をかけられ、大学に進学後に就職したものの離職しているケースでは、就労体験を通じて自分の仕事に対する能力を確認できたことで、自分の中にバランスがとれるようになったことが支援のポイントであった。

就労体験を通じて自立へ向けて自分の足で歩き続けられそうになった若者は、時に支援者の力を借りながらも自分で就職先を探し、就職をしていく段階へと移行する。就労体験とといったある程度保護された就労環境から出て、働き続けていくためには、その職場のなかに自分の居場所を見いだしていく必要がある。これらの職場適応の段階にある若者が気軽に立ち寄れる場を用意しつつ、新たな生活の場で支援を利用できる環境作りを助け、徐々に団体からの支援の必要度を下げていくといった支援集結のプロセスをとっている。

支援者が提供したもの

いずれの団体においても、支援者は、個々のケースにおいて対象者の状態に応じて支援を提供していた。対象者の状態を見極めて、しばらくは人間不信や自信喪失の改善のための心理的支えの提供を行うものから、すぐ就職を動機づけるものまで、それぞれの状態に応じた対応を工夫して行っている。主要なプログラムは、実際の職場に入る就労体験である。就労体験は雇用による就職だけを前提としたものではない。対象者の状態によっては、雇用労働者になることを目標とせず、何らかの社会参加ができる地域での場と役割を探すことになる。就労体験においては、支援者は対象者の状態を見ながら、力を加減しながら背中を押し続けるといった様子で対応していた。

たとえば、就職セミナーに来たものの、途中で抜け出そうとする対象者に対して、「それで努力したことになるのか」と毅然とした口調で行動の自覚を促したり、せっかく決まった就職先に一度も入社しないうちから不安を口にする者に対して、「まず1ヶ月いけ！」と厳しい態度で大声でいうなど、ときに強い調子で対象者に接している。他方、人間不信で引っ込み思案なケースでは、就労体験において「リーダーやってね」、「君には選ぶ権利はないんだよ」、「いつまでも草むしりしていてもしょうがないでしょう」などと、言葉を選んで問いかけて次のステップへつなげていくといったように、である。

また、就労体験中の経過報告を対象者から求めるのと同時に、受け入れ先の担当者とも密

に連絡を取り合い、対象者が就労体験の継続が可能な環境を整えていた。受け入れ先の担当者との「良い出会い」が体験継続に大きく影響していたケースも複数あり就労体験受け入れ先での支援の利用可能性を高めていくことも支援者が提供していたものの一つといえる。

こうした働きかけを受け就労体験を継続できた対象者たちは、体験先でそのままアルバイト待遇や正規雇用へとといった処遇を得るようになったり、あるいは自ら安定所に求人票を作りについて求職活動を経て職を得ている。

対象者の状態に合わせた支援を提供していく中で、ケースの進展具合を支援者間で共有し、1人が厳しく対象者に当たったときは、他の支援者がフォローするといった連携をとっていたことも、就労体験の継続に有効に機能していたと考えられる。

2. 企業活動としての就職支援サービス

民営職業紹介事業や労働者派遣事業などのいわゆる人材サービス業は、収益性のある事業になりうるものである。すでに多くの民間企業で営利事業として実施されている。こうした事業では、働く意欲と能力がある求職者を、働き手を求める事業所等に結びつけることを内容とし、サービス対象となる求職者には、実務経験や専門性、あるいは、すぐにも就業に応じられる健康・体力・気力があることが前提となっているのが基本である。そうでなければ、収益性のある事業として成り立たない。求人者の要望を満たす条件を備えた求職者であるために、長い時間をかけて相談を繰り返し、教育研修を行ったり、働くこと自体の動機付けを行ったりしなければならぬとなれば、相当な経費やさまざまな経営インフラが必要になり、採算が採れなくなってしまう。また、すぐに離職するような求職者を頻繁に紹介して送れば、求人者の信用を失うことになる。その意味で、不安定就業や学校卒業後の無業が続いている若年者のかなりの層は、それらの民間企業による人材サービスの対象にはなりにくいというのが現実である。

しかし、企業が不安定就業の若年者支援を事業として取り組んでいる例がある。本研究では、そうした企業による事業の事例を調査した。実際には、企業の事業として実施している例2件のほかに、地方自治体等からの委託事業を実施している事例を2件と、あわせて4件を把握したが、本節ではそのうち、前者について分析する。

調査に協力を得た企業は、建設業の業務請負を行っている中小企業1社及び労働者派遣事業を本来業務とする大企業1社である。業務請負業では、いわゆる不安定就業者といわれる人々を自社で日払いの日雇いで採用し、建設現場での請負業務に従事させて収益性の高い事業展開に成功している。大企業の例では、就職準備性を高めるための教育研修と派遣労働の実務経験を組み合わせた事業を行っている。人材サービス大手の自社のノウハウを駆使して取り組んでいるが、当面は、社会問題の解決を目的とする事業と位置づけて、収益面では採算が採れる状況にはなっていないという。

(1) 相談を求めてきた人々の特徴と支援内容の中核

働く意欲と能力を持ってはいるものの、何らかの理由で定住する場をもたない人々が就職をすることは、実際には多くの困難がある。業務請負業の企業の事例では、そうした人々に対して、働くことが現実に可能になるように、日々の生活の場を用意し、そのための費用を含めた生活費が得られるように賃金を日払いで支給する日雇いの仕事を提供するという形であった。

もともとが建設業務の請負を業としているので、本来の事業を行うために業務の受注を受けて労働力の需要が発生した都度、そうした人々を日雇いの形態で採用している。賃金は日払いで、働いたその日に支払っている。重要なのは、仕事をさせるために事業主が必要な時に生活の場を与えるのではない。生活の場は有料で、働く本人が賃貸、あるいは、借用する

ものであって、採用される以前に利用可能である。というよりも、むしろ、当該企業の事業のすすめ方の順としては、採用が予定される人々に生活の場を提供して、実際に働けるようにするということであろう。その点から、自社事業を「ソーシャル・ベンチャー」とする認識が生じていると思われる。民間企業の自由闊達な活動と同時に民間企業に期待される社会的役割を両立させているという自負が感じられる。

もちろん、かなり周到な事業設計が必要になる。実際、法律上の問題や社会道義上の問題にも神経を配って事業を行っている様子がある。

「ソーシャル・ベンチャー」という言葉には、働く能力と意欲がありながら、働く条件のひとつである日常生活の場がないことと、それが原因となって当面の働き口がないことが、経済的困窮からの脱出を阻み、時には反社会的行為すら犯しかねないという人々に対して企業の本来の事業が救済手段となりうることから取り組んでいるという意味がある。当然ながら、それによって企業としても正当な収益を上げることができる。いうまでもなく、事業の収益性は民間企業の健全な活動に必要な要素であり、継続的に事業が行われていくために不可欠である。その原則に沿った活動方針がみられる。

事業を行うには、働く人の能力等の状況よりも、請け負う仕事の内容を選んでいるという。すなわち、専門性やそれなりの技能を擁する仕事ではなく、単純で簡易な作業で構成される仕事を選ぶのである。これによって対応する労働者の層を広げる。

一方、労働者には働く意欲と社会人としての最低のモラルを要求する。この2点に欠けると判断されると、生活の場も仕事も提供されない。働いてもらうことで成り立つ事業だからであるし、こうしたことを言い切れるだけの実績を挙げている。すなわち、日々の雇用を積み重ねて、労働習慣が身につくとともに、一定の蓄えができると、より安定した仕事へ就職していく例があるからである。

ここでは、個別の心理カウンセリングやキャリア相談はもちろん身上相談を行うことはしない。それらの実施は事態を改善せず、むしろ、問題を混乱させることになりかねないという判断である。職業人としての判断力や行動力、体力や健康に問題がないが、しかし、経済的破綻や複雑な家族関係その他さまざまな事情があって、不安定就業や無業になっている者には、働くことを実現することによって問題を自己解決してもらうことが現実的であり、そこに企業が事業として手を貸す形になることで、企業活動に社会的な意義としての就職支援が可能になっている。

他方、2つ目の調査対象企業での事例は、労働者派遣事業を行っている企業がその事業を活用した就職支援を行っているものであった。大企業であり、企業グループ全体の力を組み合わせ、*“優秀であっても、どこかが足りないので就職できない”*という若年者に就職に必要なマナーや技術を研修で付与し、さらに自社の労働者派遣事業として実際の職場に派遣労働者として派遣し、実務経験をさせて、就職の機会を提供するとうものであった。この場

合は、きめ細かい個別相談としてキャリア・ガイダンスやカウンセリングを行っている。この支援を受けるには、まとまった金額の受講料を払うことが必要だが、実際には実務研修で派遣労働者として働いて収入を得てから支払うことになっている。それは、支援対象となっている若年者への配慮という意味だけでなく、自分で働いて収入を得て支払うということの意味を体感的に理解させるという意味もある。

研修の受け入れには、学歴や職業経験等を問わないというが、実際には研修生は自宅から通っており、ほとんどが大卒で有名校出身が相当割合あるという。難関の国家試験を一途に狙ってきたような者も含まれている。

研修生は1年2ヶ月という研修期間には毎週5日間はフルタイムで通勤する体力と心身の健康、就職しようという意欲が必要とされ、研修生として受け入れてもらうには申込みの書類を作成し、それをもとに面接を受けて健康や意欲等について確認される。希望者は次第に増えているが、受け入れ数に限りがあるので、申し込んでも受け入れられないこともある。

当該企業ではビジネスと社会問題の解決を結びつける「**人材事業を通して社会の問題点を解決する**」という創業者の理念があり、この事業もその具体化である。収益性という面ではプラスになっていないというが、民間企業の事業としての整理は当然行っているといえる。

支援対象となる者については、前記の業務請負業の企業事例とはまったく異なる特徴がある。まず、自宅がある。研修生となるための正式な申込みの書類は、自宅住所、連絡先を記入することになっているし、学歴や免許資格を書くなど通常の求職活動で求人に応募する際に提出するものと類似したものともいえる。

若年者に接して支援する者としては、社会人のマナー等の知識・技術を提供する講師とキャリア・ガイダンス等を含む指導役割をする担任、事務局として総合的な調整連絡をする者等が配置されている。講師はそれぞれの分野の熟達者等を当てる。担任には、人材を扱うことの専門性を有する者を当てている。具体的には、「**たとえば、企業できちんと働いた経験がある元社員であって、相談員等で安定所の相談業務の経験があり、かつ、キャリア・コンサルタントの認定を受けたような人**」である。それは、実務研修までに、研修生の希望と実際の派遣労働の内容とができるだけ見合ったものとなるように、言い換えれば、個々の研修生を自己の能力・適性にあつた職業選択へ導くことができる実力をもった者を担任としている。こうした同企業の態度は、就職は実社会の行動であり、現実的な考え方で対応しなければ実現が難しいように、就職支援も実際に人と仕事を結びつける手段と技量がなければ困難だということの証左である。

実務研修がこの就職支援の最大の特色といえるが、それが実施可能であることが研修生に求められる条件となっていると考えられる。同社の信用と実績を生かした事業であるし、それらを損なうことがないように実施されることは当然といえる。ここでも、企業活動を通じた社会問題の解決という理念を計画された事業内容に具体化することで若年者の就職支援が可能になっている。

地方自治体等からの委託を受けてジョブカフェを運営している企業では、個々のサービスによる収益ではなく、定められた事業を定められた費用で行うことになる。もちろん、日常の個々のサービスには民間企業の良さが生かされなければならない。その点では、実際、さまざまな工夫が行われていた。広報等には民間ならではの挑戦性や自由な発想がみえる。

ところで、民間の人材サービス業の社員としては収益性の面から十分に支援ができなかった就職困難度の高い人々に対する支援を、公的事業の委託事業でならば実施できることを喜びだと評価する発言が実際に若年者に接する支援者の一人からあった。その者でなくとも、総じて支援者は、仕事を通じて社会に役立っている、役立てるという感覚はもっている。

また、そうした支援者の多くは、就職支援を行うにはカウンセリングや心理相談の技術が必要なほうでもないが、結局は、職業や企業のことを良く知っていて、如何にして求人と支援対象の若年者を結びつけられるかが支援の鍵だと考えている。

一方で、求人の把握には限界があるというのが実態といえる。職業紹介事業者の許可を得ている場合でも、地元の安定所の公開求人や職業紹介機能をかなり活用せざるを得ない。この場合は、それぞれが自らの長所を大いに生かしつつ、他社の長所で自らの弱点を補うという形になればよい。しかし、今回の調査ではその点の詳細な把握は行わなかったため、本報告書で実態分析は残念ながら行えない。

(2) 支援のポイント

民間企業は自社の主要な事業のノウハウを駆使して若年者の就職支援を実施するということが最大のポイントである。当然のことだが、本節の冒頭に記述したように、収益性という面ではそれぞれ工夫が必要になっている。基本は現実に就職支援は、求人と求職者を結びつける手段と技量をもって責任をもって行うということであるし、採算が採れることである。当面の採算に問題があっても将来的に展望も踏まえて総合的に企業の健全な事業運営であることは重要である。そこで、企業は本来の事業との関わりの中で実施している。また、本来の事業の内容や性格にあわせて採用できる手段が有効に作用する層を対象に実施する。不安定就業の若年者とされるのは、第2章の3で述べたように実に多様な人々である。民間企業でそれぞれにあった事業が設計された場合に、社会的な意義の高い若年者就職支援が企業活動として実施されることになっている。

また、サービスとしては、働く場を提供して働くことを実際に体験するほか、支援対象が課題を与えられて解決するなどの具体的行動を求める手法等が多くとり入れられている。つまり、理念的な理解でなく、参加や実践の体験によって働くことや就職までに必要な道りを体感させることが重視されている。

また、実行した成果に対する評価が具体的な経済効果を伴って実施されていることが、支援の大きなポイントである。たとえば、① 働けば賃金が日払いで収入がある上、住居スペースの利用料金が割引になる、反対に一定期間働かなければ利用を断られる、② 研修成

績が良ければ、特待生制度があり、成績のレベルによって授業料が全額免除、3分の2免除、3分の1免除の3段階で優遇を受ける等、である。

(3) 支援者が提供したもの

支援者が提供したサービスは、一言でいえば対象者のニーズと支援者の目的の両方に対応したものである。たとえば、すぐに収入が必要だが、定まった住まいがなく就職先が見つからない者には、当面の住む場所と日雇い日払いの仕事を提供し、「**大学受験はできても、就職には何かかが足りない、自分でもそれがわかっている**」者には、その何かに該当する社会人としてのマナーや自己表現などの対人スキル、将来のキャリア計画の検討などについて実際に体験し習得する機会を提供している。

支援者が事業実施者として責任をもって用意できる内容がその支援対象者の状況を改善できない、支援の成果を得られないと予想される場合はサービスの提供は控えられる。支援者は、対象者のニーズと支援成果の予想によってサービスを実施するかどうかを評価することになる。これは重要なサービスの視点である。

同時に、サービスを求めてくる者は、まず、そこで提供されるサービスが自分のニーズにあっており、そのサービスを受けて行動することが実際に可能だと思っており、かつ、所定の費用負担等の責任を果たせると自己評価できる者である。このどこかに不具合があれば、就職問題を抱えていても、そのサービスを求めないので支援を希望することはないし、結果として支援対象者になることはない。

こうした双方向の評価が行われて、その結果、両者にサービス関係について合意が成立することが就職支援の基本要素である。したがって、支援者が提供したサービスは、一言でいえば支援対象者のニーズと支援者の目的の両方に対応したものになっている。

提供されたサービスで共通のもので、最も特徴があるのは、働くことに直結する体験である。実際に雇用されて日雇い労働に従事するか、派遣労働契約によって労働するかの違いはあっても、①実際に働いて、それによって収入を得る体験をすること、②（住居スペースの利用料であれ、研修の授業料であれ）自分の収入で働くために必要な経費を支払うこと、③社会人として基本的なモラルやルールを支援者との間でも守ること、という3つになる。

支援のあり方は、支援者と支援対象者のそれぞれの立場やサービスの実施条件に応じたものとして構成されるものになっている。

なお、企業としてのサービスを可能にしているのは、なによりも、支援組織に実際の労働市場の状況に精通し、求人事情や職業の実態、また、労働力の受給システムについての知識が十分に備わっていることである。支援者が支援組織の一員として、組織の専門性と機動力を背景にして行動することこそが、それぞれのサービスの実効性を確保することになっている。そして、自組織の専門性を超えることについては、抱え込まないでいる。自己のサービスが適用される範囲を心得て就職支援に取り組むことが実効あるサービスとして社会から評

働かされているといえよう。

以上を整理し、民間企業としての取り組みにみられたサービスの内容の特徴をあげると以下のようなになる。

*** ニーズの把握**

働くための拠点のニーズ、即日の収入とそれを得る場へのニーズ、働く基礎能力の補完・整備へのニーズ等のニーズを具体的に把握する。

*** 状態の把握**

働く意欲と心身の状況について状態を確認する — ①自社のサービスが事業効果をあげるか、自社のサービスをうけることが可能な状態かについての評価、②社会的モラルの確認を個別に把握する。

*** ニーズに対応したサービスの提供**

<基本となるメニュー>

働くための拠点やサービスシステムの提供 — (例) 派遣労働の実習の場の提供、住む場の提供、日雇い紹介窓口の開設、即日の収入とそれを得る場の提供
働く基礎能力の補完・整備 — (例) 日常生活のマナーや社会常識などで足りないものを補うための知識提供と実技訓練の実施

<効果を確実にするためのメニュー>

実際に働く経験の提供 — (例) 派遣労働や請負作業を「労働者」として経験させる。
賃金を得る経験の提供 — (例) 労働者として働き、その収入で授業料や室料を払う。
メリット制による動機付け — (例) 研修成果に応じた特待生制度による受講料の免除、割り引き、働く実績による室料の割り引き。

サービス成果をあげない者の支援打ち切り

幅広いキャリア計画までの知識の提供

*** その他上記サービスの実施に併せて行うサービス**

対象者の状態に合わせた相談の実施—カウンセリング的手法の相談、敢えて内面に深く入らない当面の問題処理のための相談

各種情報の提供

3. 公的機関における支援サービス

(1) ジョブカフェにおける支援

ア、運営形態に異なる特徴がみられる支援事例

— 県の直接的、積極的な事業運営とベンチャー企業委託による事業運営

運営形態が異なる2つのジョブカフェの事例について、それぞれのサービスの実施状況から若年者に対して行われている具体的な支援内容を整理する。

ひとつは、ベンチャー企業に職業相談及び職業紹介に関する業務が委託され、受付業務などの他の業務は地元のNPO団体に委託されるなど民間活力が活かされているものである。雇用情勢がきわめて良好な県が設置したジョブカフェであるが、事業運営は、ベンチャー企業に委託している。もともと、県に地元のベンチャー企業を育成するという方針があり、その方針のもとにジョブカフェの運営についても民間企業を公募したものである。ジョブカフェは、駅至近の民間ビルに入居しているが、県、国、国の関係団体等との連携が、さまざまに行われている。たとえば、委託のほか、企業や安定所からの就職情報も豊富であり、企業活性化・人材育成という県の方針に伴い、企業との信頼関係を保っている。そのために社員活性化のための相談も受けることがある。

若者を対象に5つの機能でバックアップする。① カウンセリング、② 求人情報提供、③ 各種セミナー、④ インターンシップ、⑤ Eメールやテレビ電話カウンセリングである。ジョブカフェが最も重視しているサービスがカウンセリングであり、「よろず相談」的な要素も持ち、特に就労後のカウンセリングにも力を入れている。

他方、もう1つの事例は、県が県庁隣の県民情報プラザ1階にジョブカフェを開設し、県の職員がその運営責任者を兼務しているものである。構成機関として、県・労働局・安定所・独立行政法人雇用・能力開発機構・県経営者協会があり、各機関の情報を駆使して「若者のため」の就職活動に必要なサービスがトータルに受けられるワンストップサービスセンターとなっている。

各々に運営形態の違いはあるが、相談内容や支援内容を見ると、どちらも個別カウンセリングが充実しており、職業適性診断、職業紹介、定期的な就職支援セミナーを開催している。また支援者に企業の人事などの経験者が配属され、企業側の視点が、若者の就労支援に具体的に有効な働きをしている。

しかし、また、それぞれに特徴的な事業が見られる。たとえば、民間企業を母体としている団体では、スタッフが行動的で、求人情報収集、開催するセミナーの領域が、卑近なものから業界研究にも及ぶ。また遠隔地に住む若者のためのEメールやテレビ電話カウンセリングも実施するなど、若者文化に密着したサービスが豊富である。

県の直接実施の場合には、県内の公的機関との密接な連携があるために、それらの機関が提供する情報が即活用される利点がある。また、良い意味で行政的な組織的運営が前面に出

ており、雇用に関するサービスをワンストップで提供するという工夫が強調されている。

支援における重要な課題と解決の経過

2つのジョブカフェから把握した事例は併せて10例であった。年齢は22歳1人、23歳2人、24歳2人、25歳1人、27歳2人、33歳1人、35歳1人であり、女性は2人、男性は8人となる。8人は就職願望があった。

継続中を除き、どの事例も1年以内に解決している。他の2人は、既に就職しており、33歳男性は中間管理職の現役である。25歳の女性は品質管理の仕事をしているが、より条件のあった栄養士の資格を活かしたキャリアアップを目指しての相談であった。こうした求職者の場合は、県内での受入先が少ない現状から、男性は転職せずに産業カウンセラーの資格取得を目下の目標としてとりあえずステップアップをする結論を出している。女性の方は職種の検討を行い現在継続中である。10年の引きこもりや6年間のニート経験者の場合には、企業側が採用に対して消極的であり、年齢のハンディに対して、先ず金属加工の資格や金属加工訓練の専門学校で資格を取得し、それをもって就職に望む指導が功を奏している。

また、自己の職業適性の理解不足のために職種が絞れない場合には、手製の自己分析シートや独自に開発した労働市場分析の応用版を使用しての分析を行ってから、根気よく就職活動に向けたカウンセリングを継続した。

本調査の対象となった県直営のジョブカフェの場合には、安定所等の公的機関からの関係情報を十分把握できる強みもあって、比較的短期間にスキルアップや資格取得等の現実にある具体的な公的機能等を活用して対処する方向で問題の解決に達している。

他方、民間委託の事例の場合には利用者の年齢が比較的低いこともあって、就職活動以前の自己分析からその若者の問題を受け止めるなど時間をかけての問題解決が目立っている。もし、相談が中断されてブランクが発生しても支援者のほうから再利用を働きかけるなどの対策をきめ細かく講じているという特徴があった。

もちろん、上記の各ジョブカフェにみられた特徴には、それぞれが立地している地域の雇用情勢が大きく影響していることは、当然に考慮しなければならない。単に運営形態の違いに拠るわけではない。ここで重要なのは、地域の雇用情勢や地元行政機関の方針にふさわしく対応することでジョブカフェの運営が行われ、その地域の若年者に対する就職支援の効果をあげることになっているということである。

支援のポイント

対象者には職業能力や就職意識等の状況に多様性があるが、支援方法は以下のように、いくつかのタイプに分類できる。

現在、既に就職していて、転職を希望しているケースにおいては、現状を把握した後、現在の雇用状況から、転職が必ずしもよりよい解決とは思われないと支援者が判断した場合に

は、現職のまま将来に向けて、資格取得など何らかのキャリアアップを目指す方策を示唆することが功を奏していた。

既に取得している資格（栄養士など）や強み（英語に堪能であるなど）を生かす職種が見つからない事例の場合には、本人の納得のいく方法で、職業検索を一緒に行い、あせらずに最適な就職先が見つかるまで、とりあえず今の状態で努力していくという決断につなげる対策がとられていた。

長期にわたり無業や引きこもりを経験した2つの事例の対象者は、対人コミュニケーション能力や就職活動に対する不安を抱えていた。そのため、自分の可能性を認められるように、また、途中であきらめないように励ましつつ、一歩ずつ変化を確認しながら支援を進めた。就職の際には、年齢的な不利な状況を克服するために、資格を取得させることが有効であった。両者とも金属加工の資格取得後に就職が実現した。

以前、就職試験に不合格となり、その後、自信を喪失していた者には、自団体に開発した自己分析シートを用いて、自己の長所や興味から始めて自己と向き合い、職種を絞り込む作業が功を奏した。なかにはその後就職試験を受け、不合格が続いて中断した例もあるが、しかし9ヵ月後に支援者の呼びかけに応じて、再びカウンセリングを受け、その後は就職にこぎつけた。

高校中退後、自立できずに就職もしていなかった者に対して、学歴不足よりも本人の働きたいという意欲を買って、「育てる」といってくれた会社社長に紹介して、就職が可能になった。

大学卒業後1年間就職活動をしていなかった23歳の男性は、アサーションが困難であったが、自己分析の結果を踏まえて、関心のある情報関連の資格を取得し、5ヵ月後に就職が決定した。

支援者が提供したものと支援者の要件

支援者にみられた好ましい資質としては、カウンセリングの条件である無条件の受容と傾聴の技術がある。また、相談に来た最初の出会いを重視している。自己分析を実施するにもそのタイミングが重要であり、決して強制はしないが、常に情報を支援対象者に提供しながら考えさせていたことである。さらに、それだけでなく支援対象者の問題点を見抜く能力も必要であった。

相談が中断した場合には、支援対象者からの連絡を待つだけではなく、支援者が情報を伝えながら、声をかけることが、問題の解決につながる場合もあった。さらに職業選択の場合には企業側の視点が必須である。一般企業で人事や総務の経験のある支援者がカウンセリングの成果をあげていたことも事実である。そこでは自ら開発した職業適性検査活用マニュアルを使用して、職種が決められない相談者に最適職種企業選択の作業を行わせていたが、それはかなり有効とみられた。

さらに、支援者は企業に関する情報を知ると同時に、支援対象者の実態を踏まえて地元で若者を育てるといふ懐の広い企業の責任者を知っておくと、より多様な援助が出来よう。

多様な相談に対応するためには、技術もさることながら、経験をつむことが重要である。望ましい支援をするには、1人よりも2人で対応することのメリットが大きかったとみられた事例があった。具体的には、2人の支援者が対応した事例で、支援者の1人は壮年の男性で、企業の勤務経験が豊富で、しかも、総務に所属していた経験から企業の視点から望ましい人材や就職にあたって必須なことを熟知し、応募企業に関しても情報をもっている人であり、もう1人の支援者は人材サービス企業での求職者サービスの経験がある女性、という組み合わせで対応した例である。この女性の支援者は、男性支援者よりも年齢も若く対象者が親近感を持つ効果もあったようであるが、心理臨床面で相談技術が高く、また関連の経験は豊富であった。そのため、対象者が職種の探索をしていく中で、個人的なメンタルな問題が絡んでいる場合には、女性支援者が対応する等の役割分担を行っていた。たとえば、ある支援者と対象者の間で、年齢や性別や雰囲気等でうまく気持ちが通じ合えないような場合には、複数のチームワークでの援助が功を奏すると思われる。その際は、支援者それぞれの専門性を活かす役割分担と情報交換が必要になろう。

特に若年者の就労支援の場合には支援者は「就職することが目的ではなく、就職は単なる出発点である」と考える必要があるように思う。どの支援サービスにおいても、就職を自立への一歩を考え、引き続き支援していくという姿勢が要求されていた。

イ、地元経済界の直接参加によるジョブカフェの支援事例

若者の高失業率、高離職率、ニート・フリーターの増加など、若者が直面している雇用・就業問題の解決のため、厚生労働省、経済産業省、文部科学省と内閣府が連携し、「若者自立・挑戦プラン」(平成15年6月)及びその実効性、効率性を高めるために「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」(平成16年12月)を策定した。

その中で、全国の都道府県において民間の就職支援ノウハウ等を活用し、若者にきめ細かい雇用関連サービス—すなわち、カウンセリングから研修等までの一連の就職支援サービスをワンストップで提供するセンター(通称「ジョブカフェ¹³⁾)事業を実施している。

それぞれの「ジョブカフェ」は、地域固有の雇用情勢等に照らし、地域産業界の求める若年人材の育成、地域の教育界(高校、大学など)と連携した事業開発等、それぞれの特色を打ち出している。

ジョブカフェでは、①若者に対し就職情報の提供、②職業/適性診断、③キャリア・コンサルティング、④各種ビジネス知識講座、⑤インターンシップ、⑥職業紹介(厚生労働省が、都道府県からの要望に応じて、「ジョブカフェ」に安定所の窓口が設けられている^{注)})

¹³ 平成18年度において、46都道府県に「ジョブカフェ」(95か所)が設置され、その中の39都道府県の「ジョブカフェ」に「安定所」の窓口が設けられている。

など、さまざまな就職支援サービスがワンストップで提供される。通常、「ジョブカフェ」が対象としている若者とは35歳未満の者を指している。

本項では、佐賀県におけるジョブカフェの支援事例をとりあげる。佐賀県では県中小企業団体中央会が国及び県からの委託事業の形で、ジョブカフェ事業を運営している。

来談者の特徴と相談内容の中核

当該ジョブカフェから把握したのは5人の若年者に関する就職支援事例である。5人（いずれも男性）の来談者のうち、3人は大学、もしくは大学院を卒業、あるいは中退しており、高学歴であるといえる（以下「大卒」とする）。他の2人は、工業系の専門学校を卒業している（以下「専卒」とする）。いずれも学業に励んでいた。年齢は、20～27歳の範囲である。

「大卒」の3人は、大学教授や友人達との人間関係がうまく結ばず、他者とのコミュニケーション能力に欠けていることを指摘することができる。「専卒」の2人は、「難聴」、「寡黙」の傾向にあり、そのために、やはり他者とのコミュニケーション能力に欠けている点は、前者と共通している。

計算や読み書きなどの能力は、「大卒」の3人は当然のことながら問題はなく、相当高い者もいる。「遊ぶ相手がいないので勉強しただけ」という言葉も聞かれた。

「専卒」は計算能力は普通であるが、読み書きの能力はやや劣っており、その1人は文章を書くことが苦手で、漢字の間違いが見られたりする。しかし、いずれも学習障害的な傾向はみられていない。

「大卒」の2人は、2～3年間の引き籠もりの次期があり、このことが他者とのコミュニケーション能力の欠如を助長したり、基礎体力の低下をもたらしている。

職業経験をもっている者は、1人が学生時代に塾講師、他の1人は3か月程度で離職してしまっており、残りの3人はその経験はまったくない。

現在は、5人とも共通して職業に就きたいという強い希望をもっている。従って、支援の中核は、求職活動の支援である。そのために、即、求職活動に入るのではなく、その前提となる、「体力作り」、「自信回復」、「自己理解」、「仕事理解」、「コミュニケーション能力」育成等から支援を開始している状況にある。

支援の経過とポイント

- ・引き籠もりが続いている「大卒」の1人は「鬱」と診断されており、外の空気に触れさせること、体力作りを勧めたところ改善がみられた。そこで安定所で求職活動に入ったが、採用までには至っていない。焦らずに取り組むことをアドバイスしている。
- ・「自己理解」、「仕事理解」に問題がある「大卒」には、自分自身を知ることの重要性を指摘し、当団体の主催の「プチセミナー」、「就職セミナー」への参加や県の主催する

「就職基礎能力速成講座」を受講させる。併行して、「安定所」で求職活動に入ったが、採用までには至っていない。焦らずに取り組むことをアドバイスしている。

- ・コミュニケーション能力の不足から、自信喪失に陥っている「大卒」（職業適性検査の結果、「自己評価能力」、「自己肯定観」が極端に低い）は、その回復を図るため、両親との相談の上、ボランティア活動の参加を勧めた。効果が表れてきたので、指導教官との接触を勧めたところ、指導教官の紹介で就職が決定した（5名の来談者の中、ただ一人）。
- ・難聴の障害が窺われる「専卒」には、障害者の認定のため診断を受けたが、ボーダーラインで認定はされなかった。コミュニケーション能力をつけるため、定期的に当団体に通って、自己分析から初め、求職のための応募書類の作成等の指導が行われた。また、県の就活サポーターの協力を得て、食品製造会社での食鳥の選別作業を体験し、本人は継続し勤務することを希望したが、作業が極端に遅い、危険を伴うことで断られた。その後、鉄工所に勤務したが、同様の理由で断られている。現在も支援継続中。
- ・「寡黙」傾向のある「専卒」は、筆談でコミュニケーションを取るも、はかばかしくない。「若者サポートセンター」で職場体験が有益かと考え紹介する。支援継続中。

支援者が提供したもの

5人の来談者は、教育機関を卒業し就職しようとしている時点で、「人間関係」がうまく保てない、「コミュニケーション能力」の欠如や若干の身体的・精神的な障害により、就職することに失敗し、引き籠もりの状況あるいはそれに近い状況にある。

来談時はいずれも、来談者が現在どのような状況にあるのか、相談内容を把握する。この情報をもとに、支援の方法を決定する。いずれの来談者も求職を強く希望しているが、その前提条件に問題があると考えられる。

①求職の前提条件の指導

- ・引き籠もり傾向は、ともかく「外の空気に触れる」ことから始める。当機関に相談に来たことで、その第一歩が始まっていることを指摘する。
- ・引き籠もり傾向の背後には、「自信喪失」がある。その回復を図るために「ボランティア活動」への参加を勧める。
- ・引き籠もり傾向は、「体力」の低下を招いているので、「体力作り」を勧める。「体力」が低下していると、仕事にも就けないことを指摘する。
- ・「自己理解」や「仕事理解」に問題があると思われた場合には、当団体の主催の「プチセミナー」、「就職セミナー」への参加や県の主催する「就職基礎能力速成講座」を受講させる。
- ・身体的・精神的な障害が窺われる場合は、専門の医師の診断を勧める。
- ・読み書き能力がやや劣っている来談者に応募書類の書き方から指導を始める。

②求職活動

- ・求職の前提条件が整ってきたと思われたら、「安定所」で求職活動を開始させる。
- ・求職の前提条件が整ってきたと思われたら、大学時代の指導教員を訪ねさせる。

その他の特記事項

相談窓口で相談に当たる支援者（カウンセラー）は民間資格等の有資格者で、経験豊富であることが望ましいことは言をまたない。が、それに加えて、支援者は来談者と同じ目線に立ち、寛容性と忍耐力が求められる。支援の経過の中で、焦らずに取り組むという報告がこのことを端的に表現している。特に、メンタルな面に何らかの障害が窺われる来談者のカウンセリングにおいては重要であると思われる。このことは、カウンセリングは技術だけではなく、カウンセラー自身の人柄、人格特性に関する要因が、カウンセリングにおいては重要であることを示唆しているのではなかろうか。

(2) 公共職業安定所における支援

安定所は、実に幅広く多様な求職者に就職支援を行っている。職業経験の有無や職業能力の状況についても、安定所を訪れる求職者の層は広い。東京でも年間の新規求職者数は481,924人（2005年度計）になり、労働市場におけるその就職支援サービス機能は大きい。地方圏ではさらにその比重は大きくなる。

また、直接、就職のための職業紹介だけでなく、職業情報や地元企業情報を提供するほか、就職するかどうかの進路相談や職場定着や転職に関する相談も求職者の要望に応じて受け付けている。いふなれば、日本における職業的自立問題は、安定所の窓口に反映されるともいえる。

そして、地域のNPO団体等による若年者支援の過程で、相談や情報提供等によって若年者に接するだけでなく、NPO団体等による支援の仕上げの段階で職業紹介が必要になった時は、安定所による職業紹介が実施されることが多いのはもちろんである。そのため、本研究を社会の実態にあった内容にするためには、安定所の支援の事例を含めた問題の分析・検討が必要となる。

そこで、本節では、公共職業紹介機関である安定所における若年者支援サービスの事例を分析する。それによって、不安定就業の状態にある、または、不安定就業や無業になることが懸念される若年者に対して、就職を実現するための実際的支援のあり方をまとめる。

ア、相談を求めてきた人々の特徴と相談内容の中核

安定所が扱った相談のなかで本研究の調査対象となった事例の支援対象者、すなわち、職業的自立のための支援を求めてきた人々18人の年代別・性別内訳は、10代（男性4人、女性4

人)、20～24歳(男性4人、女性4人)、25～29歳(男性1人、女性0人)、30歳以上(男性1人、女性0人)である。不安定就業や未就職の状態になった理由や職業準備性の状況は実に多様である。学校を新規卒業する時期に雇用情勢の厳しさが残っており、求職活動を十分に行わなかったり、求職活動それ自体は行っても、その方法が適切でないため結果として就職できないでいた者、職業的能力や健康の面で不安を抱えている者、家庭事情や家族関係と自己の職業自立を調整することに困難を抱えた者、就職しても職業と自己との関わり方を理解できずに定着しない者等々さまざまである。

しかし同時に、これらの年代を超えてほとんどの事例には共通するひとつの特徴がみられた。それは、現実的な求職活動を行うことができない、あるいは、十分に行えないことであった。その原因は、いくつか絞られる。具体的には、①対人コミュニケーションの方法や能力に問題がある(7例)、②職業のイメージが具体的に描けない、あるいは労働市場の現実的理解ができないなど職業理解が乏しい(5例)、③自分が何をしたいのか、何ができるのかを実際に理解できないなど自己理解が乏しい(9例)、④現実の求職活動のすすめ方や技術を知らず、応募書類の作成技術や採用面接の受け方の技術を知らない(4例)、というものである(一人が2つの問題をもっていることがあるので()内数値の合計は18を超える)。さらに、それらの背景に、能力水準(学歴ではない)やメンタルヘルス面での問題がみられる場合も少数だがみられた。

相談内容は、安定所が職業紹介機関であることから、最終的には、就職先をみつけないという要望が全事例に共通する。実際に就職するには、就職を希望する若年者(以下、「対象者」という)は、就職について真に自らの意思をもち、働くことが可能な体力や職業能力その他の要件を現実に備え、自ら求職活動をしていくことが必要なる。そのため、相談内容は対象者の当面の就職実現の支障となる問題点を明らかにして、それを改善することが主題となっている。すなわち、就職を希望する職業の確認や絞り方、求人者の選定方法、応募書類の書き方、面接の受け方、求人者と折り合う為の求職条件の見直しなどが中心となっており、きわめて具体的な内容である。ただし、これらのことについては、個々の対象者の状況に合わせて注意深く支援が展開されている。また、対象者だけでなく、求人者に対しても支援者が働きかけていることがある。以下に年代別に、事例分析の概要を紹介するが、これらの相談内容を理解するには、これらが対象者と求人者の両方に働きかける機能をもっている安定所の支援事例であることを念頭に読みとっていただくことが必要と思われる。

20歳から24歳の事例について一職業情報、求職活動の知識・技術について具体的な理解の促進

大学進学率が高くなっている現代の若者と就職問題といえば、まず、この層に注目する。対象者の学歴は高卒、専門学校卒、大卒と分かれる。安定した就業に入れなかった直接の理由は次の3つによろやくできる。すなわち、①学校在学中にそれなりの求職活動をしたが、結果として卒業時に安定した就職ができなかったため、アルバイトを続けるか未就職の状態

が続いていた（5人）、② 在学中から精神的な不安定や引きこもりの症状があるなど、そのままでは安定した就職ができない事情が卒業時にあって、以後、未就職の状態が続いていた（2人）、③ 一度は就職したが、すぐ離職し、その後の再就職がすんなりいかないでいる（1人）、というものである。

これらの人々は安定所に来所するまでに、ほとんど実質のある求職活動をしていないという共通した特徴がみられる。もちろん、上記①、②、③のそれぞれに応じてその理由は多少異なる。

まず、① の場合は、在学中から卒業後も周囲に就職支援の役割を行いうる者がいたと思われるが、実際には支援となる働きかけを多くは得ていない。そのため、職業情報を十分に得ておらず、また、具体的な求職活動の基礎知識がないという共通点がある。

たとえば、求人を選び方や履歴書や面接で自己を適切に理解してもらうための自己表現の方法等についての知識や技術をほとんど知らないのである。どんな仕事を選ぶことが自分にむいているのか、その上で就職実現性の高い求人はどれか、自分のセールス・ポイントはなにか、それ故、どういう求人を選ぶことが現実問題として適切か、といったことがわからないままに、在学中に求職活動をしたのであろう。結局は、卒業後も就職できずに時間が経過している。そのあたりの状況は、たとえば、次のように支援者は表現している。

「適性にあった仕事が見つからない。福祉系の専門学校卒業時に事務職を希望したら、親から難しいといわれ応募しなかったが、一度はやってみたいという」

「就職意欲はあるが希望職種等の希望条件が定まらない」

「求職活動のやり方がヘタで自信をなくし、悪循環に陥っている。自己PRの知識や面接技術があれば就職可能」

「職業選択がうまくない・・・職業に関する情報と知識が不足」

「基礎的能力はあるが、自信がないし、職業の経験・知識がないことが本人の問題・・・希望職種と労働条件をはっきり自覚できるように情報を提供することが必要」

しかもその後、安定所に来るまでにほとんど求職活動をしていない者が多い。求職活動をしていたといえるのは、2人である。その内訳は、自分一人だけでインターネット等で求人検索をしているに止まり、具体的な応募行動までには至らないでいた者が1人、応募行動を積極的にしていた者は1人である。後者は、学校卒業時に就職できなかったため、卒業後も熱心に求人をみつけて応募しており、「こんな良い人が、何故、これまで就職できなかったのだろうか」と安定所の担当者に最初の印象を与えている。

ところが、2人とも職業情報が十分とはいえず、とくに求人選定の方法が不得意であった。また、自分が本当はどんな仕事に適性があるのか、どんな長所などの特徴をもっているのかを理解できていないこともあって、求人を選び方は就職実現という面で適切さを欠くもの

なっていた。そのため、安定所での支援のポイントは職業情報や労働市場情報、企業情報をその人に適した形で提供し、あわせて求職者としてのセールス・ポイントを明確にするための技術や知識を提供するものである。これら技術等の提供は、具体的な求人選びや履歴書の作成等の動作を援助する形で行われている。

次に、安定所の支援を受けるまでにほとんど求職活動をしていなかった者については、1人は高校卒業後にアルバイトや短期雇用の連続で過ごしてきており、いわゆるフリーターというイメージが一番良く当てはまる。もう一人は、専門学校を卒業しているので、本来は進学時に就職が意識されており、実践的な教育を受けてきたはずだが、何故か社会の実情に疎くなにごとにも自信がなく、自分のやれることが何かわからないでいた。また、アルバイト経験をはじめ働いたことはまったくくないという。

前者は、経験した内容はともかくこれまでいろいろな仕事をしてきたが、その仕事のどれも本人の適性にあっているとはいえないものだと安定所の支援者は考えている。そうした職業選択が繰り返された理由として、職業に関する知識がないこと、つまり、職業理解を欠いたまま仕事を選んできたことを上げている。そして、職業知識を与えて、本人の適性にあった仕事を見つける援助が必要だと見立てている。これは自己理解の不足を伴う職業知識の不足が指摘されているのである。求人選びの技術・知識がないというよりもっと以前の、基本的な職業準備性の未熟さ、不足がみられる例である。後者は、前者と同じ問題をもっているがそれと同時に、社会常識のなさや人と目を合わせられないなどの心理的な側面での不安定さも指摘されている。しかし、この例では、求職活動について自分でやれるという自信をつけ、次いで採用面接についての自信をつけるように相談と求職活動経験を組み合わせるというある種の認知行動療法的な支援によって状況が改善されている。いずれにしても前者についても後者についても、職業理解と職業選択の知識・技術についての不足がこれまでの不安定就業や未就職の原因の大きな要素となっているといえよう。

要するに①は、職業選択に必要な条件である a. 自分が何をしたいのか、自分は何ができるのかといった自己理解と、b. どのような内容の仕事か、その仕事はどういう要件を要求する仕事か、その仕事をする職場はどういうところかといった職業理解について不足がみられている。そして、その問題に対応するため、情報提供や求人選定をさまざまな形で具体的に手伝うという支援を行っている。

なお、これらの人々は学校や家族など周囲に就職支援の資源となりうる手だてはあった。そして、それらが十分に機能したとはいえない状況があったのは事実である。しかし、そこに未就職や不安定就業の根本的な原因を求めることは適切ではないといえる。なぜならば、新規学校卒業者の就職状況が悪い時期に卒業時期を迎えた者が多いし、本人がしっかりしているので家族環境を確認する必要がないという評価を受けている例や社会経験のある父親が相談にのっているという見立てがある。むしろ、就職のための重要な時期に、当事者である若年者に条件が整わない状況があったことについて、周囲が適切な対処をしていなかったと

いうことを注目しておくことが良いと思われる。また、このグループに属する人々には、就職に必要な条件や行動を具体的に理解できるような情報提供と技術指導が重要なことに注目すべきだと思われる。

次に②は2人である。共に大学卒で大学在学中あるいはそれ以前の少女期から不登校や引きこもりがちの時期を経験している。

1人は安定所での相談でも話の内容や表情の面で状況が悪く、落涙するなどの不安定さがあった。すぐさま就職できるとはいえない状態に対象者はあると支援者は総合的に評価して、数回の相談を重ねてから専門医の受診を進めている。本人は受診に前向きだが家族の反対に合い、結局、支援は中断された。

この事例では、支援者は相談のすすめ方を工夫して対象者の問題解決を、次のように段階的に提示していつている。支援を中断することになったが、対象者は自己に必要な支援は社会に存在していることを理解し、自己の問題の内容と問題解決の方向を理解した様子がある。

支援開始時の見立て：精神面の状態から支援担当者を一人に決めた個別対応が必要。何も手が着かずに空回りしている状態を変えることがまずは肝要。相談場面では傾聴重視が必要。

支援のすすめ方：(初回相談) 本人の状況から多くのことを聞かずに打ち切り、再度の来所を勧奨し、次回を約束。対象者は「いろいろな話ができ少すスッキリした」といった。

(2回目) 初回の翌週。以前も2年間落ち込んだことがあるなどの話を聞くことを中心に対応。

(3回目) 以前より多く話すようになり、ペットを飼っているとのことだったので、朝の散歩をすすめたところ、前向きな返事を得る。専門医の受診をすすめると対象者は「考えてみたい」との返事。

(4回目) 本人の様子が前回よりも重い感じがした。**専門医の受診はどうなったか質問。親から、「そんなところに行ってしまうば病人にされてしまうので、絶対に行くなといわれた」との返事。次回の相談を約束して帰ったが、その後、体調不良で来所できないとの連絡があり、以後、来所していない。**

もう1人はそれとは状態がかなり異なるものの、自己主張ができないなど家族との人間関係や支援者が見立てる学力の問題から判断すると、かなり、心理的な面での熟練した支えが必要な例だと思われる。実際に、支援者はその点を考慮して、対象者を心理的に緊張させないように配慮した話題を選ぶなど丁寧な相談をして、職業適性等を把握すると共に慎重に求人を選び、本人が馴染める職業であって本人を受け入れる可能性の高い求人を選定して紹介している。求人選定ではフルタイム常用という形式にこだわるよりも、本人が落ち着いた気

持ちで取り組める仕事であることを重視している。その結果、職業紹介を行い就職が実現されている。

この②の場合は、①とは異なる原因や条件によって未就職が発生した。それに応じた対応を支援者は時間をかけて実施している。

③は卒業時に一旦就職して離職し、雇用保険の失業手当の受給者となった者である。求職活動は積極的に進めて、いくつも応募したが就職が決まらないという者であった。この者は職業情報の不足と自己理解の不足が指摘されている。職業経験があるとはいえ、求人を選定に当たっては、企業の性格や業種、職種等に一貫性がみられず、どこかフラフラした印象があったようであるが、求人の説明を企業情報という形で提供されることで、自分は本当は何をやりたいのか、自分にはどんな仕事に向いているのかを次第に理解し始めたと言われている。

支援者は多少でも職業経験があり、表面的には求人選びができていそうな対象者が、「応募する求人内容に一貫性がない。いくつも応募して成功していない」という行動をみて、また、「希望職種等の希望条件が定まらない。就職意欲が薄れがち。見栄えの良い就職を狙っているようだが、観察すると社会性があり、職業情報は不足」と評価した。したがって、自分は何をやりたいのかといった自己理解を向上させることが、まずは対象者の真の職業的自立のために必要だと判断し、提供する職業情報に具体性をもたせたのである。実際には、現実存在する具体的な求人を対象者に示して、インターネット上の企業のホームページをみせるなどして職業の内容とその職業を提供する企業のイメージを現実的なものにさせる工夫をして職業理解を向上させながら自己理解を促して成果をあげた。

支援者はさらに職業理解と自己理解を徹底させるためにトライアル雇用という実体験の場を与えて就職に導いている。この場合は、支援者が本格的な就職までにトライアル雇用を介在させた狙いは、若年者本人が自分と職業に理解を深めるだけでなく、求人者に本人の若さと対人業務との適性を理解してもらえということであった。

20歳代の3つのグループは、以上のようにそれぞれ対象者の状態は異なるところがあるが、しかし、就職についての基礎的な知識・技術がないという面では共通性がある。したがって、支援者は職業情報を提供し、自己理解を促すとともに具体的な求人を提示しながら求職活動の知識・技術を教示している。具体的な求職活動の知識・技術には、職業適性や求職者としてのセールス・ポイントの意識化・明確化も含まれている。

ただし、②については、それ以前に解決すべき事態があるので、まずはその点を指摘し、改善を促す働きかけが優先されているのである。

10代の事例について一家庭からの自立、求人選定の限定等への配慮

このグループの事例となっているのは、10代で安定所に求職し、未就職または不安定就業者として支援の担当者から認知された人々である。このグループは、高校進学がスッキリしていない傾向がある。県立校不合格で進学を断念したものや、高校に進学してもさまざまな理由で定時制にいった例であった。家庭の経済状況や家族関係にも厳しいものがあるうえ、学力の面でも不安のある例がほとんどで、仕事の内容や勤務形態等についても対象者の側の条件から制限がある。たとえば、就職に際しては住み込みでなければならない家庭事情があったり、資格を要する職業には付けないという制限である。

高校進学率が97.7%（平成18年度学校基本調査速報）となっている現在、高校卒業未満の学歴で求職者として労働市場に新たに参入する場合、求人者が想定する基礎条件に合致しないことが多いので、選択できる求人はきわめて少ない。学歴がその者の学力や知的能力を正確に表しているとは限らないことを求人者は十分に承知しているものの、現実の問題として労働市場の弱者といえる事例であった。

具体的には、住み込みでの就職が必要とされたのは、養護施設から就職する者（1人）と親の行動上の問題（1人）であった。

前者は高校を中退せざるを得ない事態になっていながら、支援者が親との連絡をとろうとしても取れない。高校中退は養護施設の退所を強制し、生活費の確保を求めだけでなく住処を失わせるため、住み込み就職は絶対的な条件になっていた。就職に際しての保証人等の問題もさりながら、15歳の女子に住み込みでの勤務を認める求人は社員寮を含めてもきわめて少ない。社会経験が少なく保護者に頼れない求職者には、職業紹介をする際には、求人そのものが信頼できる内容であるかどうか、採用後の求人者の雇用管理は問題がないかといったことに十分に配慮する必要がある。そのため、支援者は自安定所で探すだけでなく、他の安定所にも連絡をして求人を広域的に探索している。こうした点では、全国統一的な基準で信頼性のあるサービスを提供する公共職業紹介機関の長所が大いに機能する。しかし、該当する求人がきわめて少ないことは就職までに時間がかかることは如何ともし難い状況と思われる。

後者は、親兄弟と自宅に住んでいたが、父子家庭の父親は家族にも学校にも暴力的な行動をみせることから、学校の教師からも住み込み就職の必要性について助言があり、対象者（中学校卒業直後）もそれに同意していた例である。この例では、一旦は住み込みで就職しているが、ある日、突然、職場から失踪し自宅に戻っている。対象者本人の素直さや幼さを支援者も事業主も理解して対応しているが、職場定着は円滑にっていない。その理由については、支援者もはっきりと把握していないが、家族の影響を否定することもできないでいる。

住み込み就職でない事例については、学校紹介で在学中に就職先を探してもみつからず卒業を迎えることになってしまったものが4人、定時制に在学しながら就職をめざした者は2

人である。労働市場の実態から、現実に応募可能な求人は、職務内容等からも絞られていたことは就職できなかった大きな理由になっているが、しかし、それだけを理由とはできないであろう。どの事例も職業的自立準備に十分な時間がかけられていなかった点をもみることができる。いずれも対人コミュニケーション能力は心許ないと評価を支援者から受けているが、20歳代の事例との違いは、支援者は対人コミュニケーションの技術的な改善を助言・指導するのではなく、本人のその状態が受け入れられる就職先を探すことを念頭においてサービスを行っていることである。

たとえば、支援者は、対象者に家族や学校での人間関係に由来すると推定される萎縮した態度や人に対する怯え等があることをみてとり、求人者へのアピールの仕方等を教示するよりも、とくに支援のための相談場面で打ち解けてもらうように意を尽くしている。そして、求人を選定する時にも、そうした本人の状況を総合的に理解できて、受け入れる可能性のある事業主から出された求人を選んでいく。もちろん、職業紹介のどこかの段階で事業主に理解を求めることになっている。

こうした対象者の状態とそれに対応する支援の姿勢については、「家族が干渉して本人が自分の考えで職業選択できない。教師は励ますつもりのようなのだが、厳しくて指導を受けると本人は萎縮する」ということに対しては、「まずは、本人の考えを良く聞いた。そして、学校と安定所は同じことをいったりしたりするところではなく、違うのだということを知ってもらった。萎縮した気持ちをほぐすように心がけながら、求人をもとに職業情報を提供し、自分のやりたい職業を見出せるようにした・・・面接会では何をいってもよいのだよ。言葉でいえるようにしようと説得」して、自信をつけさせている。

また、「下を向いて、ほとんど話さない状態で、人におびえている様子があった。家族状況に問題があるとみられたので、本人の話聞くことが必要。このままでは面接で話ができないので就職は難しいが、真面目な性格なので、仕事はできそうだと見立てた。だが、人に怯えて話せないことは、就職できても就職後の定着に不安」があると評価した例では、「怯えを除去するように本人の話をつづききくことから始めた。対象者の学歴条件にあった求人を探し、そのなかから、さらに対象者の状況を理解し、受け入れられる雇用管理能力があると予想される事業主を選定したうえで、対象者の状況を明らかにして、『面接だけでもお願いしたい』と事業主に面接を依頼」して就職実現までに漕ぎ着けている。その後、支援者は事業主から対象者が職場である時から急「明るい表情になった」との職場定着状況を把握している。

10代の事例については、学校が果たした役割についても支援者が附言することがある。就職指導の教師の態度や安定所への連絡についてである。中卒で就職する者については、安定所が中学3年生の時点で学校を訪問して就職予定者と相談したり、その状況を学校から聴き取ったりすることが一般的である。巡回相談といわれるものだが、この機会やそれ以外の機

会に進路指導の担当教師や担任から、就職予定者に関する情報や相談が寄せられる場合と学校からの特別な接触がない例がある。実際には、学校側は安定所という職業紹介の専門機関の機能を早期から利用して、就職予定者についての相談協力等を在学中から求めていくなどの配慮があることは卒業後の求人選定等の円滑さに大きな影響がある。

たとえば、職業意識や職業適性について自己理解が乏しいこと、また、職業情報のなさは共通した問題点となっている。在学中に実施された職業適性検査の結果や進路相談の状況などを安定所が基礎知識として有して支援を開始できた場合は、早期に本人の状況に合わせた求人選定が行われているし、教師の進路指導の態度を知っていた場合は、その影響を調整して求人者との面接環境を整えている。

進学希望の状況によって、学校の対応が異なることは大いにあるものの、中学卒業で就職する生徒は少数派であり、それ故にも求職者としてきわめて不利な立場になるという現実に対して、学校はどれほど配慮しても配慮が過ぎることはないといってもよいであろう。しかし同時に、学校での教師と生徒の関係は相談支援の関係だけではないので、ある種の緊張がある場合もある。それぞれの機能を十分に活用することを基本とした協力が求められるところである。

たとえ、はじめは、進学を希望していたとしても、就職がまったく予定されない状況があった者が、結果として卒業間近になって慌てる、あるいは、卒業後に無業になるということ、避けるために在学中の学校の果たす役割は大きい。

いずれにしても今回の調査では、対象者それぞれの就職準備の状況は良いとはいえなかった。表面的にはきちんと社会生活の知識・態度が身に付いているようにみえていても、実際には重要な職業知識等が不十分であって、短時間で対応しなければならないという状況があった。

しかし、これらの対象者にも救いとなる手だてがなければならない。それについて今回の調査でみられたのは、公共職業紹介機関としての信頼性を頼みに、地元の事業主に本人の状況を理解してもらいなんとか納得してもらうことである。これには、職業紹介や職業相談の場面の蔭にある公共職業紹介機関として備えるさまざまな機能と日頃からの活動が当面の個別問題解決の武器となっていることが感じ取られる。求人者サービスや雇用管理指導という硬軟両面の表情を具備した機能や活動が総合的に働くことと、金銭的な解決が図れない公的機関の要請という点も無視できない。表面的なサービスのあり方をみて論じ尽くせるものではない。

ここで、重要なのは、結局は、求職者にその状態にあった求人を見つけだすという機能である。ただし、その機能は、求職者に適合した求人を見つけだすために広域的なネットワーク背景にしており、しかも、そのネットワークが均一的な品質が保障されたサービスを提供していることに裏付けられている。また、もし、求人が現存しなければ、現存する求人可

能な範囲で条件変更してもらい、求職者に結びつけるという作業を行っている。求人者に職業紹介に伴って行われたそうした作業を軽視されたり、無視されずに対応してもらうには、職業紹介機関としての日頃からの実績と実力こそが決め手になっていた。

職業を紹介して就職を斡旋するということは、求人者の存在とその概要を求職者に知らせ、両者を引き合わせることがその全容ではないことはいまでもない。本調査の場合は、職業紹介を行う支援者は求人者に対しても、求職者である対象者に対しても、両者の間で好ましい相互理解を成立させるための条件設定を行っていた。それは、事例を担当する支援者の個人的な配慮は不可欠であるにしても、安定所という機関が備えている職業紹介とその関連のサービス機能を組織的に行使するものであるといえる。具体的には、求人者の事業内容や従業員管理の考え方などを良く承知した上で、未成年で、かつ、労働市場で弱い立場に立つ対象者の求職行動を補うための情報を求人者に提供する形で就職支援がなされていた。

25歳以上の事例について一過去の引きこもり経験の克服を支え、求職活動の知識・技術について具体的な理解の促進

26歳と35歳の男性2人の事例が得られた。事例数としては少ないが、ともに、引きこもりを経験したあと、就職を意識して安定所を訪れた事例である。いわゆる「引きこもり」という言葉は、日常的な口語表現の言葉であり、簡単に使われがちである。しかし、今回の調査で把握された事例における引きこもりは、この25歳以上の2例のほかにも数例あったが、いずれも単に“外に働きにもいかずに家にいた”という意味だけで捉えることはできないし、同時に、社会との関わりを持たず通常の社会的行動からまったく逸脱した行動としての自宅逃避という意味だけでとらえることもできないものであった。

いずれにしても、若年者自らが支援を求めて、職業紹介機関に相談に来るという能動的・自発的行動は、現時点で実際に就職が可能な状態であるかどうかの評価をうけるものであって、より前向きな就職支援の展開の妥当性を呼び起こすものであった。要するに、真に対象者本人に働く意思と能力があることが就職実現への必須条件であり、自らが支援を求めることが基本条件であった。これは安定所に限らず民間企業でもまったく同じであることは、前記2の「企業活動としての就職支援事例」で紹介しているとおりである。

25歳以上の事例を具体的にみていく。ひとつは、大卒の20歳代で大学在学中に2年間引きこもりだったというものである。中学の時も引きこもりの経験があるという。そういった経緯があって、大学卒業時に既に26歳になっていたが、最近では完全な引きこもりではない。在学中に大学に来ている求人に応募するなどしてうまくいかず、卒業後にも週1回程度はアルバイトをしている。この事例では支援者は、生活習慣に不安を感じながらも、体力や学力に問題はないことを把握し、実際問題として求人を良く選べば、就職が可能だと評価して相談をすすめている。相談のなかで、年齢や学歴から期待される職業意識のレベルには達

しておらず、職種を選定にも一貫性がないなど求職行動の不適切さや混乱があることを認めている。対象者は「漠然と『人の役に立つ仕事』をしたい」という思いがあったが、支援者は、「言い分とは異なる本当の希望がある」と感知して、対象者に現実的で具体的な職業イメージを抱かせるために、支援では求人の説明や職業情報の提供を行っている。なによりも、過去に、いわゆる引きこもりの経験があることは十分に配慮しながらも、現時点で目の前に自ら支援を求めてきている者に対しては、今、自ら支援を求めてきているという事実に対して対応している。

この事例では、対象者が当初述べていた希望職業の条件については祖父に教えられたとのことであった。祖父の影響があったといえる面はあったとしても、「人の役に立つ仕事をしなさい」と孫に諭す祖父の言動は何ら問題視されるものではない。祖父の影響は、対象者本人の感性と理解の関係においてのことであり、支援者はその点を踏まえて、対象者の気持ちに沿った対応を心がけて、自己理解の促進を重視して働きかけて、成果を上げている。その上で、実際に就職するための履歴書等の書類作成や面接技術を教示し、対象者が自分で集団選考会の開催を探し当て、参加を申し出て、就職決定したまでを見届けている。

もう一つは35歳の事例である。高校卒業時に、職業資格取得を目標にした大学受験に失敗し、それが切っ掛けとなって、以後、引きこもりがちだったという例である。しかし、これもずっと引きこもっていたのではなく、アルバイトをしたことも多少はあること、また、なによりも、現に自らの意思で行動し安定所に就職支援を求めてきたことを最優先で受け止めている。それは、たとえば、「助言を求めてきたことを大切に逆戻りさせないことが必要」と述べられている。

この場合も、相談のなかで、対象者の状態を心理的には、一度の目標喪失に捕らわれ続けていたのか、そこに逃げ込んだのかは定かでないが、自分から現状を他者の手助けで変えようとしていることは確かなことだとみて、体力や学歴相当の学力があることを把握している。アルバイトをしたり、在宅で通信教育をうけて資格を取るなどしていることを聴き取って、これまでの間に他者との接触が皆無であったわけでないし、平たくいえば、いよいよ時期がきて自ら行動したということを確認して、そこに就職の可能性を探りつつある。

他方、この例でも、職業意識に問題があり、知識としての職業情報が少しはあっても、働くことや労働市場について実感的な理解ができていないこと、具体的な求職活動の方法をほとんど知らないこと、という問題点が若年者にあることが指摘されている。したがって、支援者は、対象者本人が具体的な求職活動を行うための技術や方法を実感として理解できるように、基礎的な情報を提供した上で、就職技術や職業技能を身につけるためのセミナーや技能習得の機会を提示して試みさせている。その結果、対象者は表情も明るくなり、自分から応募書類の書き方を提案するようになるとともに、就職を有利にするためにパソコンの基礎技能の習得を始めるという成果に結びついている。

イ、支援の経過と支援のポイント

安定所は国のサービス機関であり、全国的に業務の取り扱いについて一定の方法と手順が定められていることから、安定所における支援は整然と進められている。しかし、支援を求めてくる対象者の状況は多様であるし、それらの人々が就職を目指す地域の雇用情勢はやはりそれぞれ特徴がある。そうした多様性に合わせた個別の支援が実施されている。対象者の多様性とそれへの対応は前記1でまとめたとおりである。就職を目指して求職活動を行っている地域の雇用事情の違いについては、たとえば、大規模な観光地と一般住宅と事務所がほぼ全域を占めている地域とでは住み込み求人の期待度が異なっており、対象者が可能な地域間移動の距離によって求人選定の支援の内容や成果が異なっている。あるいは、管轄地域と隣接地域の求人倍率や事業所数の水準が高く、雇用量そのものが一定以上ある地域では、派遣労働から常用雇用への移行について、「正社員にこだわって就職できずに無業でいるのではなく、とにかく就職して実務経験を積むことは有利になる。それをプラス材料にして正社員を目指すという考え方は重要」（首都圏、北関東圏、中部圏）というように可能だとしているが、雇用量が少ない地域では「この地域では、派遣で働いていたことは正社員求人の応募で有利になるとはいえない」（九州圏）というように見通しが異なってくる。この後者については該当する安定所の見解が悲観的だということは決してない。正確に地域事情を把握した実態に即した見解であることは、地域別の職業紹介状況¹⁴から明らかである。とはいえ、いずれの地域においても、派遣労働やパートタイムを常用フルタイムでないからといって、すべてが好ましくない働き方だと考える支援者はいなかった。むしろ、対象者の状況に合わせて就職できる形態で就職し、働き続けられる形態で働いていけるように目指す支援が行われていた。

対象者の状況に多様性があるとはいえ、共通点があったことは前記1の冒頭部分で既に述べたとおりである。すなわち、現実的な求職活動を行うことができない、あるいは、十分に行えないことについては、以下の①から④の原因に応じて、概ね次のようなことが支援のポイントとなっていた。

①「対人コミュニケーションの方法や能力に問題がある」

大きく分けて2通りの対応がなされていた。すなわち、まずは、対象者の主訴や希望を傾聴し、対象者の考えていることを支援者として十分に把握することである。次に、対象者のコミュニケーション能力に応じた求人を選ぶか、同能力に合わせた職業情報の提供方法で就職の意思確認や就職を希望する職業を対象者自身で確認させていた。

②「職業のイメージが具体的に描けない、あるいは労働市場の現実的理解ができないなど

¹⁴ 関係地域の新規求人数の平成17年度合計（（ ）内は常用求人数）：東京労働局管内1,025,276(954,419)、群馬労働局管内129,175(122,974)、長野労働局管内123,076(115,201) 佐賀労働局管内35,987(33,745)
同新規求職申込件数（（ ）は新規求人倍率）：東京482,011(2.13) 群馬70,054(1.84) 長野 85,393(1.44) 佐賀44,702(0.81)

職業理解が乏しい」

安定所には実際に働き手を求めている求人があり、管轄地域の企業情報は日常的に支援者が把握するところである。それらを利点として、実際の求人を提示しながらその仕事は具体的にどういうもので、そのため、どういう能力の人を求めているかを説明し、それに加えて、その仕事を提供する事業所がどういうところにあり、どういう活動をしており、どういう経営理念を掲げているか、あるいは過去の採用状況はどうであったかといった情報を提供している例が多い。職業理解や労働市場の理解を促すには、マクロ的データや一般論は効果があまりないようである。つとめて具体的に実例を掲げて行うことが要諦と思われる。トライアル雇用の制度が活用される場合は、この面での効果が認められていた。

③「自分が何をしたいのか、何ができるのかを実際に理解できないなど自己理解が乏しい」

これは就職した経験の有無にかかわらず問題にされている。とくに就職を希望する職業を絞れないことは、求職活動を非効率にしたり、短期間の転職を発生させることになる。支援者の対応としては、ひとつは、支援者が前記②の職業についての情報を詳しく実例に沿って提供しながら、対象者の興味や関心を把握し、次にその興味や関心にあった求人を提示するというものである。また、自己理解の能力が一定以上の水準にある対象者の場合は、自己の職業経験（アルバイトを含む）を棚卸しさせる

作業を求めたり、相談で過去の経験を整理して話させる等して気づきを与えて自己発見を促している。

④「現実の求職活動のすすめ方や技術を知らず、応募書類の作成技術や採用面接の受け方の技術を知らない」

これへの対応は大きく2つに分かれる。すなわち、対象者の経験や能力・資質から求職活動の知識や技術を身につけることが可能だと支援者が判断し時には、履歴書等の応募書類の書き方、セールス・ポイントの自己発見等の具体的な技術を教示することや、求人選定の方法を修正させて、応募や採用面接等で今まで不利だった状態を改善している。

他方、年齢、健康、能力等から自分で求職活動の段取りを計画することができない、あるいは、応募書類の作成等の技術を短期間に習得できないと支援者が評価した対象者については、支援者は、むしろ、求人を選定にきめ細かく心を砕いている。対象者の状態を理解できる求人者を選び、求人者に理解を求めるのである。たとえば、求人者に、対象者の長所を説明して求人条件の変更を求めた例、若年者を働かせながら育て

るという意義を強調して納得を得たなどがこれに当たる。

これらは、一方的に対象者を売り込むのではない。求人者にとっての雇用の意義と事業活動としてのメリットを十分に説明できることが条件になっている。職業紹介の専門性に裏付けられていなければ採りえない方法である。

このほか、メンタルヘルス面での問題で専門家や専門機関の介入が必要な場合や、家族間の問題等で第三者の立ち入りが困難な場合は、それぞれに応じて適切な専門家等の支援が受けられる方策を対象者に提案する、または、問題が解決するまで待つ姿勢を対象者にみせて危機管理とその後の支援の継続性を保持している。

ウ、支援者が提供したもの

支援者が提供した具体的なサービスは、対象者のそれぞれの状況に合わせた支援内容となっているが、いずれも安定所が所持している機能をもとに提供されたサービスである。これらのサービス提供に当たって、最も重要だったのは、支援者が職業や雇用の実態を承知していて、就職が実現するための現実的で具体的な技術や情報をもっていることであったといえる。そして、そのサービスを実行するために対象者の話を傾聴し、対象者の思いとニーズを受け止める技術をもっていることであった。それらを支援者がそのサービスを提供する目的別に、主要なものを整理すると次のとおりである。同じ内容が異なる目的で実施されている例があるが、それは実際の場面では提供方法に微妙な違いがみられるものである。

*** 支援内容を計画するために**

- ① 対象者の話を傾聴し、質問等する
(個別目的)
 - a. 職業的自立に関する問題点と求職者としての弱点の把握
 - b. 就職や働くことについての無意識や表現されていない真の希望を把握
 - c. 職業適性、興味・関心等の意識化
- ② 事情を承知している関係者（学校教師、養護施設職員等）から情報を入手する

*** 自己理解をうながすために**

- ① 職業選択の知識を教示
- ② 経験の棚卸し、働くことについての希望や考えの文書化、自己推薦書の作成を求め、作業を援助、または、作成物等の評価
- ③ トライアル雇用の活用
- ④ 幅広い職業情報の提供
- ⑤ 現存する求人の内容説明

*** 職業理解を促すために**

- ① 現存する求人の内容説明、求人事業所や企業についての事業内容、経営方針等の説明
- ② 自己点検による自己の職業適性と就職希望職業との適合性を把握するための知識・技術の教示及び適合性判断の要請
- ③ 幅広い求人情報の提供、労働市場の実態理解のための情報の提供

*** 求職活動の知識・技術を身につけさせるために**

- ① 求人情報を収集する手段、知識・技術の提供
- ② 応募書類の書き方の実践的知識・技術の教示（文章添削まで含む）
- ③ 求人選びの着眼点等求人選定の知識・技術の教示
- ④ 採用面接を受けるための知識と実践的技術（一般的なルール、エチケットのほか、個別の求人者についての知識をもとにした具体的な方法を含む）の提供
- ⑤ 自己のセールス・ポイントの明確化、意識化による求職行動の洗練を促進
- ⑥ 実務経験を付けることによって求職条件の向上を図るための就職等安定就業へのステップアップ戦術の付与

*** 職業紹介の成果をあげるために**

- ① 対象者の状況に適合した求人の探索・選定及びその結果の提示
- ② 就職実現性を向上させる求人選定方法の教示
- ③ 求職条件の修正・見直しの要請と具体的提案
- ④ 対象者の状況が適正に理解されるための求人者への説明
- ⑤ 求人者の立場を尊重しつつ、対象者の受け入れを容易にするための求人条件緩和要請及び受け入れ方策等の説明
- ⑤ 求人者の広域的探索のための他安定所との連絡
- ⑥ 学校等関係機関との連携

*** 職場定着を促すために**

- ① 就職後の職場巡回等による定着状況の確認・指導

エ、その他特記事項

本節では、公共職業安定所の支援事例を分析した。また、職業紹介という観点でそれらの事例を収集したものである。就職は、結局は人と仕事が結びつかねばならない。その意味では、次節の民間企業の事業内容や事業方針の内容をお読みいただくと、人と仕事を直接結びつける労働者派遣事業や請負事業のための労働者募集とも相通じる専門性が含まれている。しかし、やはり職業紹介にはそれ独自のサービスのあり方がみられる。とくに、職業紹介に当たって、全国的な労働力需給状況や産業動向の情報を入手しながら、日常的に地域の雇用事情、雇用環境を総合的に把握して一人ひとりの対象者にサービスを展開する機能を基盤に据えた安定所では、一地域に所在する支援者がその行動範囲で支援をするのではない。必要に応じて地域と広域という舞台をフル活用して行われている。

一方、景気や経済情勢の如何によるというよりも、対象者がとくに配慮しなければならない不利な条件や労働市場で弱い立場にあり、生活事情等から総合的に判断して、その対象者をどうしても就職させなければならぬと支援者が認めた時は、サービスに投入される費用や時間に制限はほとんど設けられていない。当然のようだが、そういう事例の多くは、対象者が経済状況その他の生活条件のために、多くの費用との時間をかけることが基本的には難しいものや、自らの判断と責任で就職活動を進めることが容易でないものであった。不安定就業の多様な若年者の就職支援サービスのあり方を安定所の支援事例から探ることは、本研究の目的に添った重要な作業のひとつと考えられる。

(3) 青少年支援センターにおける支援

当該センターは、困難な問題を抱える子ども（主として中学生）を対象とする公的機関で、学習支援や就労支援による、立ち直り支援を行なっている。対象のうち、進学・復学といった方向になじまない子どもたちに、自信を回復させることを目指して職業体験や就労を行なっている。

支援内容の中核

自信と意欲の回復である。当該センターの目的は、非行・不登校・摂食障害など、困難な問題のある子ども（主として中学生）の立ち直りであり、就労支援は立ち直りの手段である。本団体は、いわゆる困難事例を扱っており、学校教育や児童福祉の枠からこぼれつつある対象も少なくない。問題行動を起こす子どもたちの多くは、家庭環境に問題があり、学校にも不適応となって、自信や意欲が低下している。とりわけ、進学・復学の目処が立たない者については、就労支援によって、手に職を付ければ食べていける、人からも信頼されるという実感を持たせることが重要だからである。その意味で、腕の覚えのある人から認められるという体験を得ることが鍵となる。

支援のポイント

支援のポイントは、社会経験豊かな大人の見立て、見捨てない熱意、問題行動にふりまわされずに（職場体験などの）肯定的な手段で対処すること、要は、将来の読みに裏付けられた面倒見である。見立てに当たっては、家庭状況や学校適応までおさえた上で、本人の長所や意欲の活用が重視される。「すぐによい結果が出なくてもその少年の将来を思いやる気持ちをもつこと」というように自立を見守る。

支援者は、「真心、本音、誠意」をモットーにする。公的機関ではあるけれども、建前を言わず、本音で子どもたちとぶつかることにより、子どもの変化を図る。「子どもを成長させるには、大人が成長すること。日々反省、日々勉強」という発言が正面から関わる姿勢を象徴する。

活動方針は、共通の認識（チームワーク）、すばやい行動（フットワーク）、関係機関との連携であり、メンバーは同じ部屋で勤務して、常に見立てと方向性を話し合いながら、次々と子どものためにアクションを起こす。本団体が動くことにより、建前が支配しがちな関係機関を連携させるという自負も持つ。

メンバーは、相応の公職を勤めた、警察、学校、自衛隊等のOBであり、社会的信用も高い。関係機関との調整や社会資源の確保には、こうした経歴や本団体が公的機関であることが有利に作用している。なお、うち一名はメンタルな問題への対応に優れている。

支援者が提供したもの

本人の希望と力量に応じ、家族・学校関係の調整とも連動した、周到に選択・計画された職場体験である。職場体験・就労先は、メンバーのコネや飛込みで、地域に密着しながら、積極的に開拓されている。

中学在学中は職場体験、卒業すればアルバイトを含む就労先を紹介する。住居がない者や親との同居が好ましくない者には、住込み就労を用意する。また、仕事を与えるだけでなく、仕事が続くように、余暇活動のグループにつなぐといった工夫もされる。メンバーは、現場に足を運び、子どもに会い、「気にかけている」ということを示し続ける。

第2 支援団体・組織の概要

1. NPO団体

団体A

① 設立の経緯

ある県が2001年から始めた若者のための能力開発事業にかかわっていた学生のエネルギーをうまく使いたいということから、2004年4月18日に学生主体のNPO法人を設立。当時、ジョブカフェ事業の受け皿としても県から期待された。

② 現在の団体の構成

- ・代表は、大学4年生。
- ・事務局は、ある大学のゼミ3年生が務める。理事会は、同ゼミの4年生を中心に組織する。
- ・活動目的は、若者の社会力・キャリアデザイン力の養成（社会力とは、社会に主体的にかかわっていく力と考えている）。
- ・コミュニティFM番組作成、地域おこし、若者のための能力開発事業（職業人の取材と勤労の日の「働くことを考えるシンポジウム」）、ジョブカフェ事業を行っており、後二者が若年者支援活動。
- ・ジョブカフェは、県、勤労福祉センター、コミュニティFM番組作成は、市、ラジオ局、まちづくりは各市町村と青年会議所などと連携している。
- ・資金は事業（ジョブカフェと若者のための能力開発事業）の公的助成が中心。会費収入はわずか。
- ・メンバーは、理事・事務局員をコアとして大学生会員80名。会員は原則として最低一つの事業にかかわることになっている。収入を得ているという意味では、ジョブカフェ事業に従事する会員だけが「非常勤職員」として収入が発生している。
- ・職業紹介としては、ジョブカフェを共同して受託している、民間会社と連携。

③ 支援を受ける手続き等

- ・NPOの会員となる。
- ・さらには、NPOの主催するイベントの利用者となる。

④ 具体的な目標

- ・根本的な目標は、点在している若い力（エネルギー）を結んでいくこと。
- ・会員に対しては、多くの大人と出会い協働するような社会活動を、思いを一つにして達成するチャンスを提供して、視野を広げ、ポジティブにもものを捉えられるようになり、コミュニケーション力、行動力、実行力を付けてもらうこと。たとえば、短大生が、四大生と一緒に活動する中で、「自分にもできる」と気付いて伸びていくこと。

- ・ジョブカフェにおいては、受託した活動（広報、アテンダント、セミナーイベント企画）を、学生の感性を生かしてきちんとやる。その結果として、ジョブカフェの利用者に対しては、働くことについて多面的に考えてもらう（さまざまな職業分野について知ってもらう）。
- ⑤ 優秀な支援者確保・養成の工夫
- ・事務局員は、ゼミ生として勧誘する。ゼミ生＝事務局員なので、それなりの覚悟をして入ってくる。
 - ・会員は、さまざまなイベントに参加してくれた大学生を誘う。現在は2年生が多い。
 - ・事務局・理事会メンバーは、NPOなどの活動に必要なスキルアップ研修に参加したり、ジョブカフェめぐりなどを行ったりする。
 - ・ジョブカフェのアテンダントについては、基本的にはOJT及び振り返りの会議（2ヶ月に一度大きいもの）を行なう。
- ⑥ 支援者に望まれるもの
- ・事務局員は、現場（事業）に専念しつつ、バランス感覚がある人、逃げない人。その背後に、失敗をさせられるトップ（教員、先輩）が必要。
* バランス感覚とは、あせらない、あなどらない、おごらない
 - ・会員は、気付きを持てる人、ニーズを把握できる人。
- ⑦ 若年者支援事業にの考え
- ・若者支援のポータルがない。ジョブカフェも、ヤングジョブスポットも、自立塾もあるが、どこへ行けばよいというのがない。「横の間口の広い」支援が必要。

団体B

調査事項1

① 設立の目的等

平成15年4月にNPOとして設立。

当初から、社会的弱者のためのキャリア支援を意図する。

② 現在の団体の構成

- ・代表は、民間会社を経て、人材開発ビジネスを始め、結婚を機に現地に移る。
- ・事務スペースは、事務局長の勤務する会社の親会社が提供。
- ・常勤役員はおらず、常勤職員は一名。
- ・活動目的は、地域社会において、若年者、女性、中小企業で働く人、中高年齢者などを、キャリアカウンセリングを通じて支援すること。メインの活動は、キャリアカウンセリング（無料職業相談など）。
- ・若年者支援以外では、中高年支援をキャリア支援プラザの立ち上げからかかわっている。ほか、行政からの委託調査などを引き受けている。

- ・連携している公的機関としては、労働局、県の商工部、団体としては、職業安定協会、協力企業など。
- ・就業援助以外では、①高校生が、いろいろな仕事について取材して雑誌を作るという企画、②高校に行って進路相談を受ける事業、③高校の先生に対するキャリアカウンセリングの研修をしたりしている。
- ・公的助成としては、厚生労働省の地域連携事業を受けている。
- ・サービス実施者は、キャリアカウンセラーを中心に25～26人。費用は、対象者に対しては無料。スタッフは無償（ボランティア）の場合と有償の場合と両方ある。
- ・職業相談・職業紹介・職場実習での関わりとしては、ジョブカフェからケースを回してもらいことがある。

③ 支援を受ける手続き等

電話やメールで、無料職業相談を申し込む。そのほか、県認定の「地域キャリア・コンサルタント」というものに3名認定してもらっており、この3名は随時相談を受ける。

④ 支援の目標等

NPOであることを生かして、経営者協会、労働局、教育委員会など、いろいろな機関と連携し、地域において存在感を示していくこと。将来は、学区に一つぐらいキャリアデザインを考える塾を作り、草の根として活動していきたい。

⑤ 支援者の確保の方法

キャリア・コンサルティング協議会や中央職業能力開発協会と連携し勉強の機会を設けている。活動期間は、平均すると2年くらいの人が多い。辞めた人はいない。

⑥ どんな支援者が望ましいか

（経理、学校、営業など）職業経験上の強みのある人が望ましい。

⑦ その他考えていること

一見適応している（学校に行っている）若者たちが就職活動で苦勞しているので支援したい。また、学校を離れた後、どこで支援を受けたらよいか分からない子を助けられるようなキメの細かい仕組みを作りたい。

団体C

① 設立の時期等

1974年に任意団体としてスタート。地元の市民による手作り塾。85年ごろから不登校の問題が始まり、当事者の自助グループを作ろうという動きが始まった。1999年には塾と切り離して、不登校の居場所をNPOとする。2004年からパン屋を開業し就労支援を始め、2005年からは若者自立塾を始める。

② 現在の団体の構成

- ・代表者は、当初は大学院生として塾講師として雇われ、塾をその後運営してきた。

- ・組織は、NPOにしたときに、20人（教育関係の識者、地元の保育運動、私立学校の元校長、卒業生の父母）に声をかけ、理事会を構成。（塾の職員でもある）専任スタッフは8名。スタッフの一部は事務局を兼ねる。

③ 活動目的及び活動概要等

- ・活動目的は、子ども（小中高校生）と若者の居場所作りと運営。その子たちが出て行けるように、就労支援も始めた。
- ・若年者支援以外の活動は行っていない。
- ・他団体との連携としては、①地元農工大と組んだ農業ワークショップ、②同農工大の農場での自立塾、③自立塾開始に伴う地元の安定所との連携、④市役所、銀行、保育園、安定所、商工祭り、福祉バザーにおけるパンの販売、⑤パン屋として加盟した商工会議所や中小企業団体を通じたアルバイト先などの開拓、⑥地元の高等専修学校と組んだ、PC教室と調理教室など。
- ・就労支援以外の活動としては、不登校の子どもの居場所の運営があり、不登校支援と就労支援は、大体半々の業務量。
- ・公的助成は、自立塾のみ。
- ・サービスを行なっているのは、生え抜きのスタッフ。ほか、毎日二人くらいのボランティア。元学校教師が居場所の子の学習指導をしたり、大学院生がインターンシップで出入りしたりしている。
- ・職業相談・職業紹介・職場実習等における公的機関との関わりは、上記のとおり、安定所、地元農工大学、高等専修学校などがある。

④ 支援を受けるための手続き等

とにかく来てもらうしかない。来てもらった上で、本人と相談する。

⑤ 具体的な目標・成果

- ・社会参加体験をしてもらうこと。社会参加体験とは、何らかの形で自分の出番・役割が果たせること。たとえば、北海道の温泉に療養に行ったアトピーの青年が地元のアトピーの若者のネットワークの実行委員となったこと、パン屋のパンを定期的に待ってくれる人のために売りに行くこと、冒険遊び場のスタッフとして参加することなど、家庭でないところに、自分の場所を作り出すこと。

⑥ 支援者の確保等

- ・専門性が要求されるが、専門性は、ケース・カンファレンスで作っていくしかない。よってスタッフは生え抜きである。専門家に来てもらって、カウンセリングの研修をすることもある。10年を超えた、ベテランは、8人中5,6人。ボランティアで来てもらって続いたら、専任でどうぞという感じでリクルートする。

⑦ 支援者に望まれるもの

- ・メンタルケア（臨床的な対応）をある程度できる人。子どもと一緒に揺れながら、自

分のポジションが保てる人。教師のような（教え諭すような）共感性の低い人も、自分が巻き込まれてしまう人もダメ。

- ・ 伴侶の経済的基盤がしっかりしている人。

⑧ 若年者支援事業について考えていること等

- ・ 従来の人を育てる仕組みがなくなり、新しいやり方が隙間に身体を当てはめていくように育ちつつあるのだと思う。
- ・ 軽度発達障害の問題もあり、精神保健・福祉とのネットワークを築くこと。情報の横のネットワークも必要。
- ・ 学びの期間を支援する若者が必要。たとえば、就農は簡単でないので、チャレンジ・ファームスクールを作ってもらったが、そういう場がもっと必要。例えば、就農活動支援ワーカーみたいなのを育ててもよい。
- ・ 地域ベースでのつながりが大事。安定所でも、お医者さんでも、自治体ベースで顔が見える関係が大事。
- ・ 現場サイドのニーズを、吸い上げて制度を作ってほしい。その例は、若者自立塾である。どこに大変な若者がいるか分からないと言うのではなく、すでに支援している人のやっていることを制度化していく。
- ・ 若者の就労支援問題は、「ニート」というより、もっと裾野が広い。高卒でぶらぶらしている若者を忘れてはいけない。
- ・ 教育期間とポスト教育期間を、タテにつないでいくような仕組みが必要。

団体D

① 設立の時期等

わが子の学校で起きた学級崩壊がきっかけで、職業観醸成教育の必要性に目覚めた1母親が、学校に通う子供を持つ母親7人と発起人となり、2000年12月に100名の賛同者と50名の講師登録者をもって設立した。当時は「職業観醸成」のための事業の必要性を痛感したため。経験豊かな社会人講師を学校に派遣する取り組みを始めた。2001年12月にはNPOの法人格を取得した。2005年には経済産業省の「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」事業（3ヵ年）を受託するまでに発展した。

② 団体の構成

代表者は、3人の子を持つ家庭の主婦。代表理事である。理事会メンバーとして代表理事の他に理事が5名の計6名、事務局は常勤職員が1名、非常勤スタッフが3名プラス理事兼務スタッフが3名である。

実際に子ども達へのプログラムを実施するサービスの具体的な実施者は、運営に関わるコアのメンバーが中心だが、他にも企画等で会員など多くの人たちの参加も得ている。コア・メンバーや会員の人的ネットワークをフルに使って職業人講師を選定、コーディネ

ネットする。

③ 活動目的・方針

活動目的は「子供達、主として小中学生、高校生世代に対して、様々な職業の社会人との交流の場をつくり、彼らが自分の将来について考えるきっかけをもたせ、視野を広げ、社会への旅立ちの自覚と自立心の醸成を促し子供たちの健全な育成に寄与すること」である。活動はワークショップ形式のオリジナルプログラムの実施がベースになっている。プログラムのねらいは、「自分を知る」、「世の中を知る」、「自立を考える」のステップで将来を考えることであり、会員有志たちを中心に開発し、実施に取り組んでいる。

プログラム自体は簡単であること、楽しいこと、汎用性があることが重要で、いわゆるキャリア教育的に教える内容ではなく、気づきを促し生き方を考えるきっかけを提供する内容になっている。

プログラムの開発や実施・推進は、個人会員だけでなく、行政を巻き込み、企業とも連携するなど、地域の様々なリソースを集めて活用している。

④ 若年者就職支援以外の活動

プログラムを実施するための「ファシリテーター」の人材養成のための講座を会員、地域の子供も達の保護者、教員等にも参加を開放している。依頼があれば保護者向け講演活動なども行うほか、キャリア教育に関する調査や広報活動（取材・執筆依頼対応・メルマガ・ホームページ）を実施。

⑤ 他団体との連携

基本的には地域との連携が欠かせない。具体的には、川崎市（総合企画局・経済局）や教育委員会、商工会議所・工業団体連合会・商店会連合会などの協力を得て「川崎市キャリア教育推進協議会」を形成し、市内でのキャリア教育普及を進めている。大学から依頼されて大学生をインターンとして受け入れること、企業の社会貢献活動として社員にプログラム実施に参画してもらう等を実施。人材育成への間接的な関与となっている。

⑥ 公的助成等

経済産業省が2005年から2007年までの事業としている「地域自立民間活用型キャリア教育プロジェクト」の事業を受託した。当該団体の運営費の多くは、同省からの委託費用年間約1000万円の予算である。他には、川崎市以外の都市からの依頼や、地方の青年会議所のプロジェクト事業など、全国にプログラムが広がる中で事業収入が増えている。

⑦ 支援プログラムを受け取るための手続き等

主にホームページを見てアプローチされてくるケースが多い。面談して、ニーズを把握した上で対応している。

⑧ 活動の成果

以下の事業を行い、ニーズの広がりとともに実施機会も増え、関係機関から評価を得て

いる。

a. オリジナルプログラムの実施

川崎市の行政・企業・教育委員会、学校などと連携し、2005年9月から市内7校を皮切りに、今年度は11校に広げ、小・中・高校でモデル実施を行い、市内の子どもたちの職業観を育てるための「キャリア教育」の充実を図っている。

市外においても、都内や近県の私立公立校などにおいて要望がある数校で実施。生徒のみでなく親子企画として開催することもある。青森市や半田市など、地方からの要望に応えることもある。

b. 大人向け講演会

PTAの企画で親向けの講演や座談会を行うなど、保護者を対象に「キャリア教育、生き方学習」の必要性をアピールする活動も行っている。

c. キャリア教育などに関する調査・研究

昨年度は川崎市内の企業に「キャリア教育」に関するアンケートを実施。企業側のニーズを探った。

また、プログラム実施により子供たちにどのような影響、効果があったかを測定するプロジェクトも国立大大学院研究室に依頼。効果の中身について具体的に検証できた。今後は継続的な測定を行っていく予定。

d. 教育コーディネート業務

学校と企業の間立ち、教員側のニーズ(職場体験やインタビュー前にマナーを学習させたい・職業意識を身に付けさせたいがプログラム作成時間が不足・受け入れ企業の開拓に困っている)と企業側のニーズ(職場体験、インタビューに関しては、意欲とマナーを持った生徒を送り込んでほしい)をともに満たす中間コーディネートの役割を果たしている。

一人でも多くの子供たちに社会人との出会いの場を提供し、夢と職業意識をもって、自己実現に向けて喜びと感動を与えることが活動の理念であり目的である。これまでの実績は以下の通り。

- ・2003年 延べ650人の生徒へ15回の講演とプログラム授業
- ・2004年 延べ1000人対象に[夢発見プログラム]
- ・2005年 経済産業省「地域自立・民間活用型キャリア教育プロジェクト」事業を受託開始、延べ5000人の子供たちと若年層を対象にプログラムを実施した。教材の開発・テキスト制作、ファシリテーター養成講座も行った。

⑨ 支援者の確保等

ワークショップのファシリテーターは、まずは養成講座に参加し、アシスタントから体験し、現場をいくつか踏まえてメインとなる。当該団体の趣旨に賛同した会員の人たちで、元教員やキャリア・コンサルタント、企業を退職したシニア、現役学生や主婦など多様な人々が協力者となりファシリテーターを担う。多様な人々が活動に参加し、存在

することは重要だと考えている。

団体E

① 設立の時期など

2004年2月7日、県内の中小企業や地元大学、独立行政法人雇用・能力開発機構地元センターなどの協力により、若年者の就業支援や雇用創出を目的にNPO団体を設立した。厚生労働省がすすめるキャリア・コンサルティング制度でキャリア・コンサルタントになった者が自己研鑽と社会貢献の場とするためのものだと考えている。

② 団体の構成

代表者は理事長で、地元大学の副学長。同団体の会長を兼務。役員は、理事5人、監事1人。運営の主力は、地元大学就職キャリアセンター課長と全国中小企業団体中央会認定コーディネーターである民間企業の社長（この事務所に協会事務所を置く）及び団体設立の発起人となったキャリア・コンサルタントの有志ら6人である。

若年者に接して支援する具体的なサービス実施者は、基本的にキャリア・コンサルタントである団体の役員や会員である。それぞれ本業をもっており、ボランティアとして活動している。会員は30人程度。

③ 活動目的・方針

キャリア・コンサルタントの認定資格を得た者が自己研鑽と社会貢献の場とするため、個人の職業選択やキャリア形成の支援をするための活動を行っている。職業や就職について考えてもらい、基本的な知識や行動を身につけてもらうための講習の実施が特徴である。そのほか、若者の就業支援相談会や関連情報の発信などを行っている。そのほか、事業主の協力を得て学生に商店街でのインターンシップの機会を提供している。さらに、約10人のコンサルタントがニートに就業のきっかけを与えるためのインターネットを通じた就職相談も行う。

④ 若年者就職支援以外の活動

幅広い層に対するキャリア・コンサルティングによる社会貢献とキャリア・コンサルトの育成と教育。女性部を特化させて女性特有のキャリア相談も実施している。そのほか、小中学生の親を対象にコミュニケーション講座を開催の実績がある。

⑤ 他団体との連携

NPOとしての自主性、独立性を強く意識している。日常的な連携というよりも、事業を実施するときには必要があると、広報や後援等いろいろな形で行政機関等に協力を求めている。たとえば、県、労働局、地元の安定所、独立行政法人雇用・能力開発機構の地元センター、県経営者協会、県地域労使就職支援機構などである。

「若者就職塾」はジョブカフェから委託されて、2005年10月から12月まで5回開催した。上司や同僚、取引先とのコミュニケーションスキルアップなどを目的。「人事労務担当者

実践講座」「高校進路指導担当教員研修」なども実施。広報ではマス・メディアの協力を得たりアンケート調査を利用している。

⑥ 支援を受けるための手続き等

同団体の事務所に支援を受けたい者に来てもらうことが原則だが、インターネットのホームページでの相談も受け付けている。

⑦ 目標・成果

研修事業に参加してもらい、同じ仕事でもどういう意図でやるのかを考えさせる。働く意味を教える。不安や心配をもって参加してくる若者のドキドキ感をわくわく感に変えていきたい。

⑧ 支援者に求められるもの

ファシリテーターとして相手を理解し、傾聴し受容できること。内的キャリアとして組織としてのリーダー・シップが取れること。

⑨ 若年者支援事業について考えること

将来的には医療や福祉のニーズに対応できるようにしていきたい。

団体F

① 設立の時期と経緯

1993年に、目標を喪失した日本の若者を元気づけるための自発的な活動としての新しいプロジェクトを立ち上げ、イタリアの農園に1回あたり8名の若者を公募して、送り込んだ事業が前身となっている。この事業は1999年までに5回実施され、約50数名の若者が参加している。

イタリアを訪問した若者は活力を得たが、日本に帰ってくると活力を失っており、それは日本に受け入れ態勢がないことによると考え、1999年から団体FとしてNPO法人を立ち上げ、受け入れ事業を開始した。

② 組織

代表者は、もとは難関校等の受験生を対象とする進学塾経営者であった。大学在学時から父親の塾経営に参加し、独立して進学塾を愛媛県で始めた。35歳で経営を後輩に譲って悠々自適であったが、イタリアの農園における若年者支援活動のテレビ番組を見て触発され、1993年、50歳のときに支援活動を始めた。

組織は、ピラミッド型ではなく、完全な横並びであり、常勤職員が約50名いる。サポーターと呼ばれる職員を含めると200名になる。サポーターには、有給無給の職員の両方がある。スタッフは、プロジェクトベースで組織され、組織構成は流動的である。

NPOを立ち上げるために必要でもあり、5名の理事がいるが、基本的に代表者のアイディアで運営を進めている。

スタッフの募集は、新聞広告などを用いて行っている。さまざまな層の人々が応募し、

スタッフとなっている。就職先として考えている、ボランティアであっても若年者支援をしたいなど、応募の理由もさまざまである。

③ 経済基盤

平成17年の運営資金は3億4,000万円弱であった。6割は、保護者から寄付という形で支払われたものであり、4割は、団体Fの関連企業等の収益から賄われた。

関連企業等については、今年では、4月から、「ニート」対象の日本初の人材派遣業である株式会社を設立し、また、通所介護施設、保育園、喫茶店、料理店、パン販売店、IT事業会社、ユースホステルなど、これまで20数個の会社や事業主体を立ち上げている。

これらの会社等には、支援の対象者が派遣され、それは学習の場として機能する。それと同時に、そこでは対象者の人件費が抑えられる分、収益が上乘せされ、団体Fの活動資金源となっている。そして、それは団体Fの活動を通して対象者に還流される。

④ 活動の目標

団体Fは、数十年間に至る、非常に長期にわたる引きこもりも対象者としており、対象者を短期間に「正職員」や「フリーター」にすることをもともと目的にはしておらず、人との触れあいを体験し、人と人で支え合うという生き方があること、他者を好きとまではいなくても、嫌いでない部分があることを知ってもらうなど、対人的あるいは社会的な適応力を高めることを狙っている。団体Fは職業訓練機関ではなく、あくまで塾である。

実際に、「正職員」として就職することは難しいようであるが、介護関係などにおいて「フリーター」として勤務することはしばしば見られている。介護だけでなく、IT関係の仕事や飲食関係の仕事など、体験塾の経験がきっかけとなってそちらに進んだ人も少なくないとのことであった。

<支援対象者>

基本的に誰でも受け入れているが、犯罪の更正施設ではなく、そうしたカリキュラムは持っていないので、犯罪の経歴を持つ人の更正の一環として団体Eが利用されると考えられるときには、引き受けていない場合がある。また、統合失調症の患者で医学的な介入が必要な場合や、重い身体障害者であれば、団体Fでは対応できず、引き受けるのは難しい。

団体Fに対する応募や問い合わせは、マスコミの報道を見て、アクセスしている場合が多いようである。保健機関から紹介された人もいる。保護者からのアクセスが多いが、年配者になると兄弟からの問い合わせが増える。

⑤ 活動

a. レンタルお姉さん・お兄さん

引きこもりをとにかく外に出し、別の場所に動かす人として、訪問部隊を作った。これがレンタルお姉さん・お兄さんであり、保護者からの依頼を受けて訪問する。外に出る

ようになるまでは時間がかかるが、1年間、レンタルお姉さん・お兄さんが通うと9割は動く。ただし、レンタルお姉さん・お兄さんは、メンタルフレンドではなく、対象者が動くだけの手段である。動けばそこで役割は終わりである。

レンタルお姉さん・お兄さんは、常勤職員とサポーターの両方が担当し、ボランティアのサポーターもいる。また、外に出るときには、若衆宿の寮生が同行する。レンタルお姉さん・お兄さんにはとくに選考基準はなく、だれでもよい。なお、現在一番多いのが、20代後半から30代前半の男性であり、一番力になるのが30代前半の女性である。望ましいパーソナリティは、「でき損ないである」「自分が助けると思い過ぎない」とのことであった。

レンタルお姉さん・お兄さんの経費は、3カ月で30万円を超えることはない。大体30万くらいになっており、レンタル料として申し受けている。ただし、これは全国一律であって、遠隔地では旅費がかさみ、赤字になる。

なお、レンタルお姉さん・お兄さんには、通信教育を含めた養成講座がある。基本的に採用前の人を対象としたものであるが、採用後に受ける人もいる。

b. 若衆宿

レンタルお姉さん・お兄さんの働きかけによって家を出た対象者は、若衆宿において他の対象者とともに寮生として共同生活を営める。拠点施設では80名くらいが生活しており、20数名のスタッフも一緒に住んでいる。寮生になると、3カ月で7割以上、表情が変わる実感があるということであった。

こうした施設は、日本全国さらにはローマやマニラなど海外にも作っている。対象者はそちらに訪問し、そちらでも共同生活ができる。また、ヨーロッパを中心に、日本文化に興味を持っている若者たちを受け入れており、本拠点では現在6名の外国人が住んでおり、日本人の対象者とともに行動している。外国人の行動は意外性があり、対象者にとってよい刺激となっている。なお、受け入れる外国人には、片言の日本語ができるという条件がある。

なお、共同生活の中では、ルールは一切作っておらず、寮生の自主的な運営に任せている。また、学習プログラムは提供しておらず、何らかの学習を受けてくることを指示してもいない。ただ、住むだけである。ただし、3カ月に1回、スタッフとの面接があり、今後についての話し合いの機会を持っている。

若衆宿の平均滞在期間は、1年3カ月である。最長で2年まで住んでよいことになっているが、居心地がよく、楽しいことから、出て行こうとしない寮生も多い。途中で出て行く寮生は、自分の中に気づきがあって、新しいチャレンジをしようとする場合と、寮での生活を好まなかった場合の両方がある。

宿泊の費用は、団体Fの全体予算から賄われており、寮生はさらにそこから個人の活動費（小遣い）を得ている。また、入寮するためには、保護者の寄付金が必要である。金

額は事情によって変化するが、一年間に300万円を超えない額となっている。また、寄付金ではなく、保育士の資格を持つ保護者の場合、団体Fの関連施設である保育園での勤務によってそれを代えた事例もある。

c. 仕事体験塾

寮生は、先輩たちが本NPOの関連会社等で勤務しているの見て、また、先輩たちに引っ張られてそちらに出向くようになる。寮生は、週に4日、それぞれの場所で働いている。

多種多様な職種があるが、変り種ではユースホステルがある。去年の6月1日に近県のユースホステルを完全に任され、14カ月たってようやく8月の単月で黒字になっている。営業しているのは1人の63歳のスタッフと、すべて「ニート」の若者である。現在、もう6店舗を増やそうと考えている。

正職員としての就職は難しいが、「フリーター」的な就業であれば可能性が高いので、塾生を対象とした人材派遣業である株式会社を開業している。2人で1人分の仕事しかできないことを明確に打ち出したもので、一人での自立ではなく、集団での自立のスタイルを打ち出している。ただし、収入は生活するには十分ではないので、コストダウンのために、派遣者の共同生活の場である希望長屋を作りつつある。

d. 技能連携高校

寮生には、小学校高学年生から中学生くらいから引きこもる人がおり、高校の卒業資格がなく、そこにコンプレックスに感じている場合がある。また、さまざまな資格を取るにしても、高校資格が必要である。そこで、今年4月12日に、高校を作った。商業高校の扱いで認可を受けたものであるが、現在のところ、生徒はまだ8人である。

生徒は、寮生だけではなく、外部からも受け付けており、生徒募集のために中学校への営業活動も行っている。

e. 雑居福祉村

以上の取り組みをしても、社会に入れたい人はいる。そこで雑居福祉村という形を考えた。これは、経済的な自立が難しくとも、少しでも社会貢献し、地域と関わりながら、人生の楽しさを実感できる生活をする場となる。例えば、一つの建物に、高齢者住宅と、若者が暮らす若衆宿、保育園などを設け、子育て支援と、高齢者対象のデイサービスを同時に行い、寮生と、高齢者や子どもたちが自然に行き来している状況を作る。これは、人々ができる範囲で携わりながら、お互いに助け合い暮らしていくものであり、ゆるやかな大家族である。この中で、寮生は、社会貢献と人生の楽しさの実感を得ていく。現在、農業に絡ませるものなど、雑居福祉村を多くの地域で展開しつつある。

f. その他の活動

人との触れ合いを体験してもらうため、四国お遍路を企画し、実行している。参加するのは、基本的に、引きこもりや「ニート」であり、1400キロメートルをただ歩く企画である。年に2回、実行しており、いずれ一年中、開催しようと考えている。

また、厚生労働省の若者就労支援対策として若者自立塾というプロジェクトが採択され、実行している。昨年採択されたのは、20団体である。近県での農業体験、続いての近接地での労働体験を経て、就業につなげようとするものである。企画から運営まで、塾生が行っている。

団体Fの活動は、先述したテレビ番組を始め、しばしばマスコミに紹介されてきた。海外からも、ニューヨークタイムズなどに取り上げられている。海外でもこうしたスタイルはないと見られているようである。

⑥ 将来の展望

いずれ寄付金をなくし、自己収益によって運営したい。そうすれば、もっと幅広い人の支援ができるからである。NPOはボランティアと捉えられているが、自分で収益を上げて、自分の理念を実現する活動をきっちり行うべきである。団体Fは、そうした日本のNPO原人を育て、後続のモデルになっていきたい。将来的には、現在の株式会社のように、NPOで働くことが、使命感のある素晴らしいことであり、生活もできるという、高く認知されるものになってほしい。

また、団体Fは、多角経営を展開しており、多くの企業経営をコーディネーションしている。いわばNPO商社を目指している状況にある。

なお、団体Fは、2010年に解散し、若者達が自主的に事業を行っていく他のいくつかのNPO団体及び事業体に発展する予定である。団体Fは、現在の代表者が作ったものであるので、代表者の意思により区切りをつけることになる。

団体G

① 設立の時期等

2001年4月1日に、NPOを支援する中間支援団体を母体に10万円の資金で発足。2002年から就労支援のための家族会と連携し、履歴書の書き方、安定所の利用の仕方、就職活動のために盲導犬の養成所の見学、履歴書を書く前段階として、何が好きとかいう、自分を知るためのセミナーを月に1回ほど行うようになった。

1995年頃、リサイクル関連の市民団体のスタッフとして冊子を作成している過程で不登校の児童・生徒の交流広場の主宰者と知り合った。この時、引きこもっていた不登校の人々の存在を知り、リサイクル関連の市民団体の中にあつた有機野菜を扱う会社に不登校の3人を就労支援した。

② 団体の構成

代表者は長期の不登校経験のある主婦である。代表者の自己の過去の経験が本団体の活動を明確に彩っている。同氏は、小学校で不登校になり、中学校は2年は不定期に、3年はほとんど不登校、高校は1カ月行った程度である。大検を取得し大学はフランスの大学に1日行った。現在51歳。同氏について語らずに団体Gの特徴を理解してもらうこと

は難しい。同氏は青少年期に勉強はできたが、勉強をしたくてしたという感じはなくて、本人の興味は美術、文学の方にあった。興味がないことはやりたくなかった。中3のときに自殺未遂を2回し、そのときにたまたま生きていたので、仕方なく周りから受験しろと言われて受験し合格した。中学校のときは、学校が私を嫌っているという感じがした。学校の教室へ入ろうとすると、みんながすごく嫌な顔で見ているような雰囲気や門の前へ行くと門が私を拒絶しているという感じがし、建物、人、先生、すべてに圧迫感があった。勉強はおもしろくとても好きだったが、建物、人の圧迫感で、昼御飯を学校で食べられなくなり摂食障害となり、保健室登校になって、学校から教育相談、カウンセリングを紹介され1年ぐらい通った。そこでは手に負えないということで、中学校3年のときに精神科に回された。昭和40年のころは、不登校という言い方ではなく学校嫌いと言われた。学校をやめて、家で1年半ぐらい何もしないでひきこもっていたが、家出し北海道で1年間好きなことをし、文学に目覚め、歌人になろうと思って、あるサークルに入った。そのころの先生は将来を嘱望すると言ってくれた。

23歳から25歳まで自分を知るためにカウンセリングの勉強をし、教育カウンセラーとして就職を前提に市の研究会に入ったが、教師が持っている人間に対して揺るぎない、迷いない、断言するような価値観がだめで、教育カウンセラーはあきらめた。そのころユング心理学が出始めたころだったが、今の仕事の中で必要とするカウンセリングは、ロジャースの傾聴はあまり必要ない。アドラーとか、コーチングなどの方法論を使っていると自分では思っている。

市民運動としてリサイクル関連の市民団体に働いた経歴が今に役に立っている。その経歴がなければこの活動はやれない。そこでは、講演会の講師、講演会の企画、マスコミとのやりとり、企画実施までを全部やらせてくれた。いろいろなことをやりながら、今の活動の広げ方を自分で覚えた。

若年者支援問題を扱うようになったのは2002年の家族会と連携して行った活動からである。自分が発想することすべてが必要とされていることがわかった。最初は手探りで親や本人が先生と思ってやってきた。目安となるモデルがない、本を読んでも違う。学習するケース以外にどこにもない。

この活動は自分の持っているマイナスの人生の部分も全部使い、それ自体をプラスに転換できる。不登校の経験といったマイナスのネガティブなもの、それ自体もプラスの経験、ポジティブな経験と置きかえられるところが、市民活動のよさだと思う。

活動拠点となっている作業所は喫茶とマンションの一室の2カ所である。別の一軒家では「ニート、フリーターの電話相談事業」を引き受けている。今年は東海市社会福祉協議会で月1回の相談員をやっている。

役員は5人。代表のほか家族会から1人、高齢者ホーム所長、活動を始めたときからの監査役の一人で、コミュニティービジネスをやっている監事役1人で5人。家族会は、

今現在100-120人である。出入り自由にしているのも、会員以外でここに出入りしている人もたくさんいる。就労支援した人は昨年度は厚労省の枠で延べ23人、その他12人ぐらいいる。

実際に若年者に接するサービス実施者としては、常勤が6人、非常勤が4人。ボランティア5人（キャリア・コンサルタント2人、退職者、医療福祉専門学校の方、学生）。電話相談のボランティアの1人はジョブカフェでアテンダントをしていた。相談の7割を占める本人の半数ほどはなんらかのメンタルヘルスに関する相談が絡んでいるのが現状である。

③ 活動目的・方針

活動目的は、引きこもりの若者やその家族に対してさまざまな支援活動を行うことで、その人たちが信頼し合いながら生きる社会の実現を目指すことにある。具体的な事業は、1つは引きこもりの子どもたちに対する対応と、その延長上の就労支援である。

④ 若年者の就労支援以外の活動

就労支援ではなく社会参加に向けた支援。喫茶店もコミュニティービジネスと言われているが、社会参加支援と思っている。

家族会に対する支援

⑤ 他団体等との連携

きわめて活発である。行政機関から公的助成や事業委託を受けているし、行政機関及びその関係団体等との連携を行おうとする姿勢は顕著である。

⑥ 支援を受けるため手続き等

厚生労働省事業の場合、外向けにパンフレットを配布するので、そのパンフレットを手にとって来所する。もしくは社会的引きこもりということで病院や保健所経由、その他、親が知って子どもをよこす場合、5月末から始めた電話相談から回ってくる人、あとは講演会を通じてやってくる。遠くから電車に乗って来てもらうためには細かい支援が必要である。引きこもっているため、当事者本人はまず来ることができないので、母親などの家族との接触、相談が最初である。当事者が出てくるまでに3年4年かかる場合が多く、まだ本人に会えないケースもいる。親の相談だけで間接的に働き始める人も何人かおり学校に戻る人もいる。

⑦ 活動の目標等

働くための就労支援そのものではない。働きたいと願っている人がいて、その働きたい人のためのプログラムをつくらうと思ったが、プログラムに参加することがイコール働くという目標になっていない人もたくさんいる。チャレンジするプログラムがあるということはいい。チャレンジすることで新しい世界を知る、知ってまたそこから自分が選択していくことが重要である。いろいろな人がおり、積極的に働く場合と逆にひきこもる場合がある。就労支援をしていいグループと、してはいけないグループがある。しか

し、してはいけない人もやりたいと言ったら対象者になるが、その場合は自分のチャレンジ目標としてやっているだけだという認識で捉え、就労支援の対象者と思わないことにしている。非常に困難な人が意欲の出てくる支援＝社会参加に向けた支援といったらいい。

⑧ 支援者の確保等

マン・ツー・マン。日常的な場面でどう動いたらいいかを、いつもこんな場面があったらどうするという判断の1つずつで学習してもらっている。具体的にこういう場合はこうだと言わない。ただ、何かどうしたらいいかというときに、こういう場合は、こう動いた方がいいとか、アドバイスの中で回答が出てくる。支援者の確保はお金がかかるので、確保したくてもできない。優秀な人をたくさん確保したいが、経費的には今の事業の中では限界である。

⑨ 支援者に望まれるもの

1つ何か得意なものを持っている人、例えば、料理が作れること、キャリア・コンサルティングというスキルなど。ただ役割としてどこに当てはめるかで必要とするスキルは違うかなと思う。多様な人材が大切。

大企業で人事にかかわってきた部長、雰囲気とか語り口とか、そういうものもまた大切である。一步外に出たら、そういう大人と一緒に仕事をしないといけないので、そういう雰囲気を持った男性も必要だし、雇用に関して詳しい人も必要、メンタルな部分を支えることのできる人も必要、熟練の職人さんみたいな人もまた必要と思う。さまざまな年齢とさまざまなスキル、職種を経験した人たちが必要ということだということであった。

人格的な資質としては、積極的な人ではなくて、どちらかというと静かで、控えめ目で落ちついた人、よく話を聞く方のタイプがよいとのこと。ただし、そういう人が全体のうちの3だとしたら、1ぐらいはやはり若い年とっているなどとは関係なしで、スポーツが好きで、キャンプとか屋外でのいろんなことを積極的にやってくれそうな元気な人も大切である。

求める多様な人材に対し、ネットワークを構築することで対応している。足りないものをお互いに、メリット、デメリットで補い合うという形をとっている。もし、資金の都合が付き、必要な事業が起こせるのであれば、そういう人たちをまず集めて、その人たち一人一人がプログラムのリーダーとしてやっていけるような組織を作りたいとのことである。全体を見る人としては、人生経験のある、人事、マネジメント管理のできる人を置いて、研修しているメンバーを見られる人、個別にメンタルな部分も相談に乗れる人が別にいるという感じである。

挨拶の「おはようございます」が一番大切である。体験をしたいときには外に向かって受け入れ先がいくつか、何団体とか事業所があって、コーチと一緒に行って体験する。

段階的に1カ月たったら、2カ月目はグループで体験に行く、3カ月目は一人で行く。スキルの部分を1カ月入れたら4カ月、次に体験、体験、体験で、段階を踏んでいく。これが1つ4カ月で終わったら、またよかったと思う人は、また別の体験のために入ってくるというプログラム。その中の人たちの優秀な人を今度トレーナー役としてトレーナーとしての関係性をつくって行ってコーチ役になっていく。そのコーチ役をやることで、またその人が育っていく、そういう循環にしてすすめている。その全体をまとめていく人たちが必要である。安心してみんなが動く。コミュニケーションが大事なので、「おはようございます」と言って、最初は一緒にパンをつくるとか、御飯をつくるとか、苦手でなかったら、何かそういう食堂みたいなものをつくって、みんなで御飯をつくっていくなどそういう活動も今後取り組みたいと考えている。

支援者が団体に所属、登録して活動する期間は短くて1年、長くて4年。常勤として、契約を1年にしている。活動の仲間が変わってくる、安月給でとめておくとしわけないし、それぞれやりたいと思って来てもらう方がいい。

当事者に対しての理解しようとする姿勢と誠実さがあれば、だれでも支援者になると思う。それに何かのテクニックなり、技術なり、何かそういう経験がプラスアルファとしてあるとさらにいい。

⑩ 若年者支援事業についての考え

働きたい人のみの相談を受け付けるのではなく、行動化する意欲のない人が一番今問題になっており、その受け皿がない。

団体H

① 設立の時期等

同団体が所在する同じ建物のある民間の人材サービス企業が出身母体である。独立行政法人雇用・能力開発機構や県の職業訓練の委託を受けていた。5,6年前は与えられたカリキュラムをこなして訓練をやっていたらよかったが、社会の形態が変わり再就職というのが難しくなり、再就職などの就業支援にウエートを置かざるを得ないという状況が生じた。「ニート問題」も顕在化し、若者が実際に職業訓練を受けても就業に結びつかないので、もう少し本格的に若年者支援に特化した団体、組織をつくった方がいいというのがそもそもの始まりだった。NPOの認可は2004年（平成16年）の10月である。

② 現在の団体の構成

代表者は、放送局に勤務後、地元の短大の非常勤講師となった者。理事が8名で、事務局の常勤職員は有給が2名、無給が2名。非常勤の無給が12名

サービス実施者としては、事務局の常勤スタッフ2名と母体となった企業からの2名。常勤スタッフの一人は、電気技術職で34年間会社勤めをし、21年間は技術職、13年間は営業職として中途採用を担当した。

母体企業の一人は地元企業で6年半事務をやり、その後俗にどぶ板営業という訪問販売の営業を7年やった者。職業訓練の支援をするために専門的なスキルを身につけなければならないと思い、キャリア・コンサルタント養成講座を受講（第1期生）した。

③ 活動目的・方針

若年者就業支援に特化した団体だが、福祉医療機構子育て支援親塾事業等に公的助成を得ている。

④ 若年者就業支援以外の活動

厚生労働省YESプログラムの認定、高校（特に職業高校）での出前講座（夏休みに模擬面接）、「親塾」（定員15名）7－8回を実施している。今後は、企業のメンタルヘルスを扱うことも考慮中。

⑤ 他団体との連携

中学校のキャリア・スタート・ウィーク（中学校版の就業体験）の委員、ジョブカフェ、安定所、県の雇用対策課と連携を図っている。

市内にあるスチューデントサポートという不登校、ひきこもり対策のNPOとの連携は今後の課題である。特別行政法人の精神医療センターは精神疾患の疑いの場合の照会先として関係がある。

⑥ 支援を受けるため手続き等

親塾への参加、ネット、ジョブカフェの紹介、公的などところでのチラシなどを通じて申し出ること。

⑦ 支援者の確保等

キャリア・コンサルタント、産業カウンセラーの勉強をしたときの福岡でのネットワークを活用している。人材育成、社会保険労務士、中小企業診断士の資格を持っている人と個人的に連絡をして予備講座をやってもらったりしている。

⑧ 支援者に望まれるもの

最低限の知識、勉強、スキルを持っている人。長く会社の総務関係を経験した者や元安定所相談員など、経験論的な話や昔でいう根性論的な話から支援できれば、10人が10人それでいいのかなと思うときはある。同時に、見立てができる人であることや、子供の気持ちを理解してあげようとする傾聴の気持ちを持ち、やさしく受け止めて援助してあげる気持ちのある人であることが望ましい。

⑨ 若年者支援事業についての考え

ニート支援だ、フリーター支援で出口を強化してもだめである。学校教育の中でキャリア教育という形で予備軍の対応がより重要である。

団体I

① 設立の時期と経緯

青少年の就労支援のネットワークをつくることをめざし2001年に設立。NPO法人化は2005年。団体の立ち上げに関わった1人は、30年ほど青少年を対象としたフリースクールを運営している。そこでの若年者就労支援の活動から「それだけではない何かが必要なのでは」と感じ全国での就労支援事例を集める等の活動を行う。そうした活動を経て「自分の所から提供できるものはないか」ということで本団体を立ち上げた。

② 現在の団体の構成

組織としては、若年者就労基礎訓練プログラムである「ジョブトレーニング」の事務局のほかに、キャリア開発事業部がある。ここでは、経営コンサルタントの派遣や、就職活動セミナー、スキルアップの講座、経営カウンセリング等を行っている。現在稼働中のコンサルタントは50-60名。

ジョブトレーニング事務局では、役員が6名、うち常勤が3名。スタッフの平均年齢は26-27歳と若い。そのほか学生がインターンとしてあるいは、医師や臨床心理士といった専門技能を持つ人たちがボランティアとして関わっている。

支援実施者としては、1人の対象者につき、主担当スタッフは定めていない。対象者の現況は、毎日のミーティングで情報を共有することで、スタッフ全員で対象者全員をみるようにしている。これは、特定の担当者を決めると、対象者との1対1の関係で問題が生じた場合、次の関係構築が難しくなるという理由と、あるスタッフが厳しく接したあと、他のスタッフがフォローするといった役割分担が必要であるとの判断からである。

③ 活動の目的

青少年の就労支援。精神的な自立ではなく、経済的な自立を目指す。

④ 他機関との連携

保健所、安定所、人材派遣や請負を行う企業、商工会議所などと連携を取っている。職業紹介は、公共職業安定所を通じて行っている。また、労働者派遣会社・商工会との連携が、ジョブトレーニングの受け入れ先として機能している。また、市からジョブステーション事業の委託を受けている。

⑤ 支援を受けるための手続き等

ジョブトレーニングを利用するためには月額負担金など諸経費が必要である。まず、支援提供に先立ち事前相談を受けてもらう。この相談件数は1年間で150件以上。そのうち、親のみの来所は7割、親子での来所が2割、本人のみの来所は5分ぐらい。親子での来所した場合、ほぼ入会している。原則的には、メンタル面の問題などでは断らないが、本人に自覚がない場合断ることもある。事前相談の後、ジョブトレーニングに出る前に必ず体験をしてもらう。

⑥ 主たる活動とその目標

就職支援活動の中心は、ジョブトレーニングのプログラムが中心で、その前後にウィークタイムプログラム（緩やかな関わりをもつ方法による支援）がある。就職支援前の

ウィークタイズは、毎日来所できない若者や、その段階では、就労支援が難しいと思われる若者を対象に、イベントの時など、月に何回か来所してもらいそのときにみんなと一緒に遊んで、とりあえず顔見知りになって、就労体験ができるようになるまで引き上げていくためのものでステップアップのウィークタイズと呼ばれている。病院からの紹介でステップアップのウィークタイズに入るケースもある。

就職支援後のウィークタイズは、卒業後のフォローアップで、就職後もなかなか人間関係ができない若者を対象に、週1ぐらいで遊びに来られるような場を提供している。長くて卒業後半年くらい。それくらいの期間で、仕事が忙しくなり、職場の中に人間関係ができてくる。

ジョブトレーニング自体は、生活改善、社会参加、講演会等のプログラムからなり、本人の希望とスタッフの判断により、1人1人に合わせたプログラムが組まれる。

生活改善プログラムでは、決まった時間に事務所に通所し、生活のリズムの改善や体力作りを目標にする。社会参加プログラムでは、ビルの清掃、地域商店街での手伝い、企業から委託された文書入力など活動を通して社会参加を促していく。各種講演会では、パソコンの使い方、履歴書講習、金銭感覚教育など、社会参加に際し有益であると思われるスキルや知識の獲得・向上をめざす。

そのほか、カルチャーDAYとしてフットサルや調理、健康体操などを通じ交流が図れるイベントを行っている。

社会参加プログラムは参加に応じ、最大で月額負担金50%が支払われる仕組みになっており、月謝の払い戻しを受けることになる。それを通じて仕事とその対価としての賃金について身をもって学ぶことができる。

職探しは基本的には本人が安定所などを通じて行う。その際に、安定所の説明や求人票の読み方などスタッフが相談に乗る。

⑦ 支援者の確保及び支援者に求められるもの

優秀な支援者を確保するため、全国の他の団体と合同の勉強会を開催し始めている。

支援者の要件としては、当該団体で行っている支援を「したい」と思うことが最も大事である。たとえば、ジョブトレーニングで、草むしりに利用者に行く場合、自分は、監督をしているばかりではなく、自分も一生懸命に草むしりをやることによって、それが、利用者の変化につながりうることを感じ、そこにやりがいを見いだせることである。

⑧ その他若年者就職支援事業について考えること

現状では、ジョブトレーニング事業で出た赤字を、キャリア・コンサルタント事業の黒字で補填している。NPO本体自体がきっちり収益を上げられる体制にしたい。

団体J

① 設立の経緯

代表者は少年院の法務教官の経験もある大学教授。もともと若年者の就職支援に関心があり、他の団体主催の就職支援のセミナーに関わりを深めていき、地元でのシンポジウムを企画しその際の来所者たちと団体を2002年に結成。NPO法人化は2004年から。

活動目的・方針は、「フリーターをはじめ、就労が困難な、引きこもり、非行、障害などの問題を抱えた青少年を、就労支援を通じて社会への適応を促す」ことである。

団体としての就労支援の基本的な考え方は、人が育つのは働く場においてなので、そこにつなげ、とどまらせる支援を行っていかうというもの。つまり、地域をベースに若者を雇用してくれる雇用主とのつながりを密にすることで雇用の場を増やし、NPOは雇用主と若者の双方ときめ細かく接することで、若者の職場適応を計ることを目指している。

② 現在の団体の構成

常勤はなく、事務局を含めスタッフ全員がボランティアで構成されている。現在活動中なのは、40人程度。個別の支援を提供するスタッフの年齢層は高くほとんどが30歳代以上。セミナーの開催に関しては学生ボランティアも活用している。

③ 支援内容

年に数回就職支援に関するセミナーを開催し、若者に対して個別の支援を提供している。若者と支援者の組み合わせは、基本的に居住地をもとに割り当てている。

セミナーには、セミナー参加者間のコミュニケーションを通じて悩みを共有し自信につながっていくプログラムや、履歴書の書き方や面接指導といった就職活動に直結するプログラム、そして就職体験を含む個別サポートプログラムが含まれている。

具体的支援の流れとしては、数回のセミナーの後、セミナー参加者に個別の担当者を割り振り、一定の期間に達成する目標をはじめに設定することを求めた個人計画表の作成を求める。さらに、2週間ごとに直接担当者と会う機会を設けると同時に、電話やメールなどで若者の状態に合わせ頻度を調整した状態報告を求めている。

就職体験として場を提供してくれる雇用主とは、他のNPOスタッフの個人的知り合いを紹介してもらうなどでつながっている。

④ 支援者の確保

若年者の就労支援に関心のある方を対象とした、セミナーの開催を行っている。今後さらに退職されており、時間のある方に呼びかけていきたい。

⑤ 支援者に望まれること

対象者に寄り添い、どこまでも後押しできる気持ちと、柔らかに心のひだを読む力のある人、社会性の高い人。

2. ジョブカフェ

ジョブカフェA

① 事業開始時期等

2003年（平成15年）6月に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」のもとに、山梨県では同年11月に策定した「雇用創出就業支援プログラム」でジョブカフェの設置を検討した結果、2005年（平成17年）4月に国や関係機関との連携・協力の下、若年者の就業を支援するため、個別カウンセリング、就職情報の提供、職業紹介などの雇用関連サービスをワンストップで提供する若年者のためのワンストップサービスセンター、ジョブカフェを開設した。

② 構成と活動

ジョブカフェの運営は県商工労働部労政雇用課において行っている。県の労政課職員責任者（センター長）として配置されている。

県商工労働部、労働局、独立行政法人雇用・能力開発機構地元センター、県経営者協会が連携して運営に当たっている。

センター長の外に労政雇用課の職員数名、安定所3人、独立行政法人雇用・能力開発機構から能力開発支援アドバイザー2人（うち1人は非常勤）、民間からの委託のカウンセラー6人が業務を行っている。

③ 活動目的・方針

職業意識の希薄化や雇用のミスマッチなどにより、フリーターや早期離職の増加が懸念されるなど若年者を取り巻く雇用環境が深刻な状況にある。若年者就労支援のため、雇用関連サービス（個別カウンセリング・就職情報の提供・職業紹介）をワンストップで提供する。

④ 就労支援以外の活動

今年度からニート対策として、子供の就職に悩む親のためのカウンセリングや就職支援セミナーなど親へのサポートも行っている。また、「若者サポートステーション」と協力して行い、ニートの就労支援も行っている。

⑤ 他団体との連携

安定所や若年者地域連携事業を実施している県経営者協会及び当該事業を実施する中でのNPO法人と連携協力している。

ジョブカフェB

① 事業開始時期等

群馬県がジョブカフェの設置をするに際して、県政として地元ベンチャー企業を育成する方針があったため、2004年3月にジョブカフェ事業の運営を委託するベンチャー企業

を公募した。応募した企業に対して県の労働政策課が研修会を実施し、最終的に、現在の事業運営受託企業が残った。有限会社である。7月に「ジョブカフェぐんま」がオープンしたが、すぐさま現在のような形で委託されず、実施には、多少の経緯を経てから、2005年4月から本格的に事業を扱うようになった。

ただし、ジョブカフェは県内に3箇所あり、それらの事業は、一旦、県が所管する財団法人に委託され、そのうちの高崎センターについて、同社に事業の大部分が再委託されている。同社は、職業安定法に基づく職業紹介事業者の許可を得ている。

また、高崎センターの受付業務の一部については、地元の大学生を構成員の中心とするNPO団体に委託されている。

② 団体の構成と活動

代表責任者は元新聞記者で、キャリア・コンサルタントの認定を受けている者。来所者の相談に応じるほか、地元企業の事業協力を得られるように企業開拓を行っている。

そのほかのスタッフは10人。うち1人は非常勤で企業の人事経験がある。また、独立行政法人雇用・能力開発機構の地元センターから職業訓練等の相談などのために1人来ている。

このほか、受付業務は同社ではなく地元のNPO団体に委託されているが、そのNPO団体の受付スタッフが常時、別に2人いる。

上記のスタッフ等のほかに、ボランティアとして支援を受けた対象者のOBやOGが積極的に関わっている。

③ 活動目的・方針

若者による群馬の若者のためのジョブカフェを、「人の集まる・可能性を広げられる・さまざまなキッカケに出会える場所」として就職支援の総合的なサービスを提供する。

就業のための相談だけでなく、就労後の職場定着のためのケアに力を入れている。またよろず相談や、中卒者への進路指導も行っている。

④ 若年者支援以外の活動

企業の人材育成や人材活用の相談も受けることがあり、それに対応している。企業との信頼関係の構築の努力がいつも必要である。その結果、社員活性化と人材採用のための相談も受けるようになっている。企業とは個人的なつながりを大切にしている。その点では、求人企業は1200社ほど確保している。

⑤ 他団体等との連携

委託事業の実施に必要な連絡のほか、インターンシップ事業を実施するために、県・県所管の公益法人及び県経営者協会と連携をとっている。安定所とは、職業紹介が必要な時や、求人情報が必要なときに連携する等の関係にある。

⑥ 職業紹介機能

職業紹介機能を有しているが、安定所の方が求人数が圧倒的に多い等のことから、職業

紹介が必要な者には、適宜、安定所に行かせるほか、安定所には求人情報の提供について協力してもらっている。

⑦ 支援を受けるための手続き等

受付に来て登録する。その前に、ホームページで申し込むことはできる。来所が多いが3～4割はホームページから受け付けている。

ジョブカフェC

① 事業開始時期等

2005年（平成17年7月）に、佐賀県ではジョブカフェ事業が県中小企業団体中央会に委託されて開始した。同中央会が、若年者支援問題を扱うようになったのは、その2年前に地域求職活動援助事業（国の委託事業）の中で特定事業（新規学卒未就職者）を実施したときからである。

② 組織の構成と事業

責任者は県中小企業団体中央会の専務理事。所長（非常勤）、次長（常勤）のほか常勤の事務補佐員1名、常勤3名のカウンセラーと就活サポーター、開拓推進員、情報収集員（いずれも常勤）が配置されている。

県中小企業団体中央会は、厚生労働省（労働局）と県からいくつかの事業を受託している。「企画労働部」が担当している「若年者地域連携事業（厚生労働省より委託）」と「若年者就職支援センター事業（県より委託）」を「ジョブカフェ（施設名）」で実施している。

③ 活動目的・方針・内容

主たるものは以下のとおりである。

- ① キャリアカウンセラーを配置し、個別カウンセリングの実施
- ② 就活サポーターの配置により、高卒未就職者等の就職支援
- ③ ジュニアインターシップやキャリア探索プログラムの推進
- ④ 職業意識形成支援セミナーの開催（年3回）
- ⑤ フリーター常用支援セミナーの開催（年3回）

④ 業務目標

1日の来所者数50名、ジョブカフェ登録者であって、かつ、安定所に求職登録した者の3割の就職（県が策定した目標値）を目指している。

⑤ 若年者支援以外の活動

中高年の就職支援（併設の（「ワーク・ステーション」（「地域求職活動援助事業」－厚生労働省からの委託）で担当）、若年労働者の職場定着促進事業も実施している。

⑥ 職業紹介に関する他機関との連携

同じ建物の同じフロアに開設されている「ヤング・ハローワーク」、県内外の各安定所、

労働局、県、(財)産業雇用安定センターなどと連絡体制がとれている。

⑦ 支援を受けるための手続き等

ジョブカフェへの直接来所、又は、インターネットによってカウンセリングの申し込みを行う。

⑧ 支援者の確保

同ジョブカフェの支援の大きな柱の一つがカウンセリングである。関係機関の協力のもと優秀なカウンセラーを常勤で採用することができた(公募による)。また、研修、情報交換については、九州のカウンセラーの勉強会への参加や専門機関(心理カウンセラー)等との情報交換を行っている

⑨ 望ましい支援者の要件

キャリアカウンセラー、心理カウンセラー等の資格を有し、実践経験が豊富であること。来談者と同じ目線に立ち、寛容性と忍耐力が必要。

⑩ その他若年者支援事業に関する考え方

就職支援以前の段階にある若年者への対応が問題。また、職業観、職業意識が確立されていない若者が多い(親の働く姿をみていない)。やはり、基本的には家庭環境、教育環境の改善が問題であろう。

3. その他

(1) 企業

企業A

「JOB探しのベースキャンプ」を提供することを目標としている企業である。現在の代表取締役が創業した建設請負企業である。役員8名、社員13名。社長以外の役員は一部上場企業の役員経験者と証券会社等の出身者が半分ずつになっている。資本金は1億150万円(調査時現在)。年間売り上げ6億7000万円。

自社を企業活動そのものが社会貢献につながることを目指すベンチャー企業「ソーシャルベンチャー」と称している。自社の事業方針と理念については、「ソーシャルベンチャーとしての志」として、“競争社会で再チャレンジを目指す人を支援する”、“再チャレンジによる「ユーザーの成長」と株主に報いるため適正利潤を追求する「当社の成長」の2つを目指す”と表現している。

建設請負作業を「フリーター・求職者」に提供し、それらの人々が次の段階として安定した職業生活に移っていけるような住環境と仕事の提供を行っている。また、古物商の許可もとっており、職業活動のための衣類を廉価で販売するサービスも同時に行っている。

具体的には、定住先を求める「フリーター・求職者」に対して、「JOB探しのベースキャンプ」として衣・住環境を提供し、次に「コンストラクション」と呼ぶ建設請負の仕事に日

雇い日払い賃金で従事する機会を提供する。住むことについての支払いも日々の決裁となる。それによって、仕事を通じた自己啓発を促し、働くことが安定して経済的な蓄えと余裕を得た求職者等には、さらに本格的住環境として「レストボックスフラット」という長期滞在向けの住環境の提供を行っている。こうした相互関連性をもつ事業を、「フリーター・求職者」がステップアップする支援を同社のビジネスモデルとしている。

「フリーター等若年層への実践的教育研修による就業支援」を行う企業

労働者派遣業で著名な大企業である。労働者派遣事業のほか職業紹介や労働者の教育研修事業等を行う人材総合サービスの大手企業だが、団塊の世代向けに「地方定住支援プログラム」や、発光ダイオードなどの最先端技術を駆使して農業就労についての問題提起をするなど幅広く事業を展開している。

フリーターやニート問題が社会的課題となっていることについては、「人材事業を通して社会の問題点を解決する」という創業社長の理念から取り組んでいる。現在、「フリーター等若年層への実践的教育研修による就業支援」として、20歳から30歳程度までの若年者を対象に、就職のための研修事業を行っている。

資本金は約83億（2005年5月現在）。国内には、人材派遣／請負、人材紹介、再就職支援、アウトソーシング、教育／研修という分野に分けて、30を超えるグループ会社がある。海外にも米国、カナダ、イギリス、中国ほか8カ国にネットワークを広げている。

創業は1976年だが、現在も代表である創業者が、大学在学中に「家庭の主婦の再就職を応援したい」ということで事業を始めている。1985年には、当時、日本で最初の例といわれたベンチャー企業投資育成会社を設立するなど、その時々々の社会経済の動向にいち早く対応した事業に取り組んできている。若年者支援としての「仕事大学校」はそうした事業のなかの一つである。

(2) 公共職業安定所

公共職業安定所は、「ハローワーク」を愛称とする国の職業紹介機関。厚生労働省が所管し、全国に約600箇所（出張所及び分室を含む）設置されている。職業紹介及び職業指導を行うほか、地域の事業主に対する雇用管理指導や雇用保険業務等を行っており、地域における雇用と職業についての総合的なサービス機関とされている。以前は、国民の間で自然発生した「職安」という略称で呼ばれることが多かった。

基本的には、就職先を探す求職者に対する職業紹介と職業相談を行うサービス窓口と働き手を求める求人者の求人申込みを受け付ける求人部門、雇用保険制度による給付その他の業務を行う雇用保険の部門が設けられている。そのほか、地域の実情に応じて、事業主に対して障害者雇用率達成指導や高齢者の継続雇用指導などの雇用管理に関する指導援助を行う専門官、地域の産業雇用情報の収集・整理・分析、提供を行う専門官、外国人求職者等の相談

や受け入れに関する業務を行う専門官等が配置されている。

新規学校卒業者の就職については、学生・生徒は、在学中は学校から職業紹介を受けることが一般的であるが、安定所は、学校と連携して職業や就職に必要な知識・情報を提供する講話や相談を行っている。もちろん、希望があれば、在学中に安定所から職業紹介を受けることができる。また、卒業後には、一旦就職して離職した者だけでなく、未就職者も安定所から職業紹介を受けることになる。本研究報告書でも、離職者や未就職者の相談を受け付けた事例が紹介されている。

対象所の特徴

本研究における調査に協力をいただいた安定所は4所あるが、その管内事情及び業務の概要等は以下のとおりである。

まず、1所は県庁所在地にあり、県の政治、産業の中心的地域を管内としている。労働局管内(=県全体)としても求人倍率は全国平均よりも上回る。隣接地域とともに冬期には積雪する寒冷地である。求人の業種や職種も特別な偏りはなく多様といえる。17年度の全体の求職者は、新規で18,005人、有効求職者は月平均で6,145人、新規求人数は26,547人、有効求人は月平均5,838人である(パートを含む)(同安定所の平成18年4月分業務月報から計算)。

調査を実施した当時の管内地域の雇用情勢は次のとおりであった。

月間有効求人倍率は、1倍を超えている。雇用情勢は改善しつつあり、緩やかな回復基調を辿ると思われている。最近では、新規求職者数も新規求人数も増加した。

新規求職者は、若年者の割合は平成17年度では30歳未満が37.5%であった。25歳未満の無業者、30歳未満の在職者の割合は幾分か増加傾向をみせている(在職者比率：平成15年度19.9%、16年度23.8%、17年度25.1%)。職業経験が乏しい者や離転職を繰り返す者は増えている。

なお、在職求職者の増加要因としては、平日の夕方のサービス時間を延長したことや土曜日にも窓口を開けたことの影響もあるが、景気回復を背景にこれまで非正規雇用にあった労働者の好労働条件や正規雇用への転職希望の動きがあることもあげられるとみられている。

一方、新規求人の状況は、雇用形態の多様化が進展しており、労働者派遣・業務請負・パート労働など、いわゆる「非正規社員」の求人は依然として高水準にある。正規雇用を希望する求職者との間にミスマッチ現象を生じているといわれる。

15～24歳層の平成18年6月の有効求人倍率は1.89倍(全国平均1.48倍)で、全年齢の平均の有効求人倍率1.12倍(全国平均1.08倍)を相当程度上回っている。同時に、完全失業率も他の年齢層よりも高いのは全国と同じ傾向である。求人は多いものの就職に結びつかない状況となっている。

また、中学・高校の新規学校卒業者の雇用環境は、年々厳しさを増している。特に高校新卒者を対象とした求人は大学等卒業者へシフトがみられたが、今年度は2007年問題を見据え

てか増加傾向にある。

新規学卒でない場合の若年者の就職については、求人状況から見れば、若年者層の有効求人倍率は高く、希望すれば応募は可能であるが、実際には、求人内容との関係から、経験・能力・常識不足等の理由により不採用になる場合が多い。

以上のようなことから、若年者に対しては、とくに綿密な相談をし、適宜に必要な各種援助を実施する。具体的には、履歴書の書き方、面接の心がまえ・受け方等について指導をするほか、職業意識が弱い者等については、カウンセリングを実施している。

地元のNPO団体やジョブカフェ等との協力・連携については、以下のとおりである。

＊NPOセンターとの連携

- ・ 県NPOセンターに委託して、企業人など様々な方を学校に講師として派遣し、職業や産業の実態等の「キャリア探索プログラム」を実施。
- ・ 「若者自立塾」、「地域若者サポートステーション」の実施団体と連携した支援を実施

＊ジョブカフェとの連携

- ・ フリーターと時間をかけて相談する窓口「若者じっくり支援コーナー」において相談をしている。そのうち、適職が決められない者、悩んでいる者、セミナーを受講希望の者等々の相談を依頼しワンストップセンターとしての機能を発揮している。

次の1所は、全国でもトップクラスの求人倍率の高さを数十年間維持している県の中核的な安定所である。県庁所在地ではないが、新幹線の駅があり、歴史的に商工都市として歩んで来ている。調査を実施した。17年度の新規求職申込者数は14,125人、有効求職者数は月平均4,676人、新規求人数は34,259人、有効求人数は月平均5,10人8である。地域労働市場で、求職者に対する求人の多さがわかる。17年度の平均の求人倍率は、新規で2.43倍、有効で1.64倍である。

若年者の就職についても、全体の求人とのバランスから雇用情勢の悪さが原因で就職困難が生じるということではない。若年者の職業準備性の弱さや知識のなさ、就職後の職場定着の不安定さなどは、新しい問題というのではなく、以前から新規学校卒業者やその他の若年者に往々にしてみられたものである。それには、それぞれ個人の状況にあった対応を行っている。地元のNPO団体やジョブカフェとの連携も行っているが、安定所でも相談機能を発揮している。NPO、ジョブカフェ、安定所のそれぞれが特徴を生かし、連携した支援を行っている。

所長が地元のNPO団体の代表と以前から交流があり、その団体の事業で休日に講演を行うなどしている。それは、安定所の機能と役割について、子の教育や就職問題に悩む親等に理解をしてもらおう効果があると考えている。地元組織の連携としては、そうした小さいといえれば小さいが、地道な活動を積み重ねていくことの意味が非常に大きいとの意識がある。

3つ目としては、巨大都市の安定所である。この安定所は、自所は住宅街を背景に求職者

が多い求職型で、管内人口は100万人を超える。しかし、住民は、通勤手段に恵まれており、通勤時間を1時間前後とれば大きな求人需要地域に就職先を探すことが可能である。職業紹介は、そうした立地条件を前提に他所管内の求人にも十分な注意が常時払われて行われている。平成17年度は新規求職者は44,333人（パートを含む）、新規求人は16,690である。自所のみで有効求人倍率を算出すると、景気回復が感じられている平成18年6月で0.69倍であり、自労働局(1.68倍)全体や全国平均(1.08倍)を下回るが、前述のように実態としての求人と求職の関係はより広域的に解決される地域になっている。地元は中小企業が多く、むしろ、地元企業の求人ニーズへの配慮が重要といえよう。

若年者についてみると25歳未満の求職者は減少傾向がみられ。平成18年の4月から7月では、前年よりも7.0%減少した。新規求職者全体のなかで35歳未満の若年者が占める割合は44.6%である。

職業紹介は、職業相談担当者を3名ごとの4つのグループに分け、原則としてグループとして求職者に対応する「小グループ担当制」をとっている。1人の求職者は、相談に来所したときは、自身を担当するグループのメンバーのうちの1人と面談等を行うことになる。

若年者のためのサービスとして実施しているものは、参加を若年者に絞った「ミニ就職面接会」、「担当制（マンツーマン）及び予約制による職業相談」、「若年者トライアル雇用制度の活用」などがある。このほか、再就職プランナーが配置されているので、同プランナーとの相談が行われるように誘導し、就職活動プランの策定援助を受けられるようにしている。

もともと、管内の学校が進路指導に熱心で安定所との連絡・連携が比較的よく行われているし、進路指導についての教師、保護者の関心も高い。また、地元積極的に活動するNPO団体があり、地元自治体の事業の関係もあって、日常的連携が行われている。最近、同NPO団体と安定所とで協議し、今後の連携と役割分担について、安定所が対応窓口を一本化する等の具体的な方法を話し合っている。

4つ目は、これまでの3つの安定所と比較して、地域全体の総雇用量がかなり小さい所である。県庁所在地を管内に含むが、歴史的には肥沃な農作地帯で、現在も農家が多い。全体で平成17年度は求職者が新規で25,138人、月平均有効で8,139人、求人については、新規で26,715人、月平均の有効で5,751人である。有効求人倍率は月平均で0.71であった（パートを含む）。

管内の事業所の産業別状況は卸売・小売業及び福祉・教育・サービス業の割合が多くこの両方で、全事業所の約60%になる。気候のよい伝統と歴史のある地域で、大労働市場が県外にある。県外に通勤することも可能であるが、地元志向をもつ若年者も多い。

求職者のうち、30歳未満の若年者は、月による若干の変動はあるが、常用雇用を希望する求職者全体のうち約50%である。雇用事情の厳しさの反映であろう。

こうした地域の情勢に対応して職業紹介では、丁寧な相談を実施しながら、通勤可能な県内の他所との連絡をするほか、ジョブカフェとの連携を深める等のさまざまな工夫をしてい

る。たとえば、安定所の窓口がジョブカフェと同じ建物の同じフロアにあり、双方が連続線上にあって、パーテーションも丈の高くないもので仕切られている。双方で来所者を他の一方に向けることが可能であり、かつ、来所者の相談の様子も、その気になれば窺い見ることができる。

もちろん、そのことの効果はプラスとマイナスのいずれもあり得る。しかし、ジョブカフェは地元の企業の育成と振興を図る県中小企業団体が受託しており、管内の雇用情勢の厳しさを考慮すると、今後の運営の成果に期待したいところである。

(3) 青少年支援センター

① 設立

2004年（平成16年6月）に設立。県（健康福祉部、教育委員会、警察本部）の事業として、四市が三年間の委託を受けて開始（現在、継続を申請中）。調査対象はそのうちのひとつ。前身は、相談を受けるだけのデスクワークしかなかったが、この時点から、継続支援（相談後のアウトリーチによる支援）が加わり、支援ボランティアの登録が始まった。

② 組織の構成

- ・代表者は、警察OB（もと警察署長）。今は、2代目で、自分から手を挙げて移ってきた。
- ・常勤は所長1人。ほか、月16日間勤務の非常勤4人。なお、同じ部屋に、少年サポートセンターの3人の警察官もおり、全員が協働して仕事をしている。
- ・活動目的は、困難な問題を抱えた青少年の立ち直り支援。活動方針は、すばやい行動、共通認識、関係機関の連携。共通認識とは、スタッフ全員が一人ひとりの子どもをはじめとして意見交換をして形成。関係機関の連携とは、この団体がつなぎ役になるということ。
- ・若年者支援以外の活動としては、「つなぎ役」として、他の機関の支援をこぼれた人（例えば、メンタルな問題を抱えた成人女性の相談など）に柔軟に対応している。他の行政機関などの負担も軽減できると思う。
- ・協力しあっている公的機関としては、児童相談所、児童自立支援施設、児童養護施設、中学校など、ほか、民間企業（就労支援ボランティア）もある。
- ・県の予算及び市の予算で経費が賄われている。ほとんどが人件費であとはボランティアの謝礼など。
- ・人員は、スタッフ5名に、少年サポートセンター3名を加え8名。そのほか、学習支援、就労支援、地域交流支援などに携わるボランティアが、就労支援42人、学習支援37人、カウンセラー23人、スポーツ・文化16人、地域交流61人、街角声かけ146人。
- ・職業相談、職業紹介、職場実習等の関わりとしては、安定所、ジョブカフェ、高等技術専門学校と関わりがある。対象者のニーズに応じて、先方に一緒に出向くなど。

③ 支援を受けるにはどうすればよいか

まず、本団体に何らかの形でコンタクトをしてもらい（本人、親、学校などから）、そのあと、本人の希望を踏まえて、職場体験を設定する。職場体験を通じて、意欲を出させ、耐えていけば、腕に職が付くということを理解させる。

④ 具体的な目標・成果

- ・一人でも多くの子どもが立ち直ること。
- ・本団体の活動についての、認知度を上げること。就労体験先を口コミで広げてくれたりすると実感する。
- ・（就労支援に限っての）実績は、職場体験が延べ30人、アルバイトが延べ11人、就職が延べ11人である。なお、設立以降、全体としては、およそ120人の子どもとかかわった。学習支援が多く、就労支援は一部である。

⑤ 支援者を探すための工夫

- ・就労支援ボランティアを探すのは、情報収集あるのみ。一人ひとりの職員の人脈を活かし、かつ、電話帳をめくっての飛び込みもする。東京と違って飛び込みをしても、怪しい就労先は少ない。

⑥ どのような支援者が望ましいか

- ・子どもに対する理解がある人。目線を合わせる。叱り上手、褒め上手。腕に覚えがある人も大事。

⑦ 若年者支援事業に対する感想

- ・青少年支援に関連する事業は、現場で必要なお金が付いていない。例えば、住まいのない場合、子どもを引き取らざるを得ないが、里親に対する補助は不十分である。
- ・関係機関が建前を言わずに、動ける連携作りが必要である。
- ・就労は、青少年の立ち直りのきっかけの一つに過ぎない。